

На правах рукопису

Шопіна Ірина Миколаївна

УДК 351.746.2: 35.088 (477)

**ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЛІДЧИХ
ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

Спеціальність: 12.00.07. – теорія управління ;
адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

**Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук**

Науковий керівник -
*Заслужений юрист України
та Автономної Республіки Крим
доктор юридичних наук, професор
Венедиктов Валентин Семенович*

ХАРКІВ – 2004

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЛІДЧИХ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ	
1.1. Поняття професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України....	10
1.2. Структура і зміст професійної діяльності слідчих ОВС України	20
1.3. Сучасний стан визначення ефективності професійної діяльності слідчих ОВС України	34
РОЗДІЛ 2 ВПЛИВ ПРАВОВИХ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЛІДЧИХ	
2.1. Нормативно-правове забезпечення професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України.....	65
2.2. Вплив організаційних та індивідуальних особливостей на ефективність професійної діяльності слідчих	89
2.3. Динаміка професійного розвитку слідчих	107
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЛІДЧИХ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ	
3.1. Організаційні впливи на підвищення ефективності професійної діяльності слідчих	136
3.2. Моделювання підготовки слідчих до ефективної професійної діяльності	147
3.3. Напрямки подальшого підвищення ефективності професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України.....	156
ВИСНОВКИ.....	167
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	175

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Створення в Україні правової держави поставило перед органами внутрішніх справ (далі – ОВС) проблеми, які потребують невідкладного вирішення. Значно підвищилася складність розслідування кримінальних справ і зріс обсяг завдань слідчих, оскільки розширення прав підозрюваного (обвинуваченого) на захист, розслідування в повному обсязі злочинів, скоєних неповнолітніми, які не досягли віку, з якого починається кримінальна відповідальність, зміна порядку обрання запобіжних заходів суттєво розширили вимоги до професійної діяльності слідчих. Одночасно відбувається значне омолодження персоналу органів досудового слідства (сьогодні 42,4% слідчих перебувають на своїх посадах менш ніж 3 роки, а 49,7% мають вік, молодший ніж 30 років). Гостро стоїть питання стосовно адаптації молодих фахівців у слідчих підрозділах та оволодіння ними професійною майстерністю. Щорічне звільнення за різними підставами близько 1200 щойно підготовлених спеціалістів об'єктивно вимагає вжиття невідкладних заходів щодо зміцнення професійного ядра слідчого апарату.

Аналіз професійної діяльності слідчих ОВС за сучасних умов дозволяє виділити три групи протиріч. Першу групу складають протиріччя, обумовлені особливостями нормативно-правового регулювання роботи слідчих: між визначеною законом процесуальною незалежністю, правом давати окремі доручення органам дізнання та вимагати їх виконання, і підлеглистю начальникам цих органів; між потребами виконання планових показників щодо закінчених провадженням кримінальних справ і вимогами закону щодо якості розслідування; між вимогами нормативних актів щодо планування діяльності та неплановим характером злочинності. До другої групи належать протиріччя, обумовлені соціально-економічними умовами функціонування органів досудового слідства: між зростанням вимог до фахівців у даній галузі і діючими формами та методами управління, що склалися на підґрунті уявлень про екстенсивні шляхи розвитку системи ОВС та її кадрового забезпечення; між спробами створити науково обґрунтовані нормативи навантаження на працівників і кількістю бюджетних коштів, що можуть бути виділені на оплату

праці слідчих. До третьої групи відносяться протиріччя, пов'язані з особистістю слідчого: між рівнем розвитку професійно значущих якостей особистості та вимогами професійної діяльності; між прагненням працівників до кар'єрного зростання та реальними можливостями зайняти більш високу посаду; між потребою у підвищенні свого професійного рівня та здатністю системи професійної підготовки працівників ОВС України її забезпечити.

Здатність органів досудового слідства на високому рівні виконувати поставлені перед ними державою та суспільством завдання залежить від спроможності системи управління даним соціальним інститутом знижувати гостроту вказаних протиріч. Це в свою чергу вимагає створення науково обґрунтованих об'єктивних критеріїв, за допомогою яких можна було б визначити, як саме використовувані у теперішній час форми, методи та засоби управління органами досудового слідства впливають на ефективність їх діяльності. Існуючі сьогодні системи оцінювання як роботи органів досудового слідства взагалі, так і окремого слідчого зокрема, охоплюють лише окремі аспекти їх діяльності, переважно пов'язані з кількісними показниками продуктивності, без урахування взаємозв'язку та взаємообумовленості всіх елементів, що впливають на результати їх роботи. Наслідком такої ситуації є висока плінність кадрів, недостатня якість професійної діяльності слідчих, слабка дієвість існуючих методів стимулювання, що певною мірою гальмує подальший розвиток системи органів досудового слідства. Подолання вказаних негативних тенденцій є можливим лише на засадах міцного теоретико-методологічного підґрунтя ефективної діяльності слідчих органів. Проте, незважаючи на достатню теоретичну розробленість багатьох аспектів професійної діяльності слідчого, до цього часу вони не в повній мірі знайшли своє відображення в організаційно-правовому забезпеченні даного соціального інституту. Причинами цього явища, на нашу думку, є функціональна та міждисциплінарна роздробленість досліджень у галузі професійної діяльності слідчих, коли кожний її феномен вивчається у межах та засобами окремих наук. Здійснення ж реального впливу на ефективність професійної діяльності слідчого можливе лише за умов переходу від предметного аналізу окремих її складових до

аналізу її як цілісного явища, з урахуванням взаємозв'язку всіх факторів, які на неї впливають. Удосконалення організаційно-правового забезпечення діяльності органів досудового слідства повинно бути системним і не лише віддзеркалювати у своєму змісті усі сучасні реалії слідчої роботи, але й виконувати функцію прогнозування наслідків, які тягнуть за собою ті чи інші організаційно-правові заходи. Така робота має широкомасштабний характер, є копіткою за своєю сутністю і потребує науково виваженого, аргументованого підходу. Певна частина цієї роботи проведена у даному дисертаційному дослідженні, що й обумовлює актуальність обраної автором теми наукового аналізу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Наукове дослідження проводилося відповідно до Пріоритетних напрямків наукових досліджень вищих навчальних закладів МВС України, визначених наказом МВС України № 356 від 11 травня 2001 р. “Про затвердження Програми розвитку системи відомчої освіти та вузівської науки на період 2001– 2005 рр.” (п. 7.3), Пріоритетних напрямків фундаментальних та прикладних досліджень навчальних закладів та науково-дослідних установ МВС України на період 1995– 2000 рр., затверджених рішенням колегії МВС України № 4 КМ/2 від 28 лютого 1995 р. (п.3.2.), Головних напрямків наукових досліджень Університету внутрішніх справ МВС України на 1996– 2000 рр. (п.5), Тематики пріоритетних напрямків фундаментальних та прикладних досліджень вищих навчальних закладів та науково-дослідних установ МВС України на період 2002–2005 р.р., затвердженої наказом МВС України від 30 червня 2002 р. № 635 (п.1.1), а також планів наукових досліджень науково-дослідної лабораторії з проблем кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України Національного університету внутрішніх справ, кафедри управління в ОВС, кафедри адміністративного права та адміністративної діяльності ОВС.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає у визначенні правових та організаційних факторів, які впливають на ефективність професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України, і розробці на цій основі пропозицій та рекомендацій, спрямованих на її підвищення.

Для досягнення поставленої мети в дисертації вирішені наступні основні завдання:

- досліджено понятійний апарат проблематики ефективності професійної діяльності слідчих ОВС;
- проаналізовано існуючі теоретичні підходи до визначення ефективності професійної діяльності слідчих ОВС;
- вивчено структуру і зміст діяльності слідчих ОВС України за сучасних умов та розроблено пропозиції щодо удосконалення їх професійної діяльності;
- визначено вплив правових та організаційних заходів на ефективність професійної діяльності слідчих;
- розроблено пропозиції з удосконалення організаційно-правового забезпечення професійної діяльності слідчих ОВС.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері професійної діяльності слідчих ОВС України.

Предметом дослідження є правові та організаційні засади підвищення ефективності професійної діяльності слідчих ОВС України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є сукупність методів і прийомів наукового пізнання. Як загальнонауковий метод використовується системний підхід, який дозволив окреслити проблемні питання ефективної професійної діяльності слідчих ОВС. За допомогою історико-правового методу досліджувались методологічні підходи до проблеми ефективності професійної діяльності слідчих (підрозділ 1.3). Застосування методу абстрагування дозволило виділити найважливіші властивості та риси ефективності професійної діяльності слідчих, а також визначити понятійний апарат досліджуваного явища (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3). Метод аналізу застосовано при виділенні найсуттєвіших складових ефективності професійної діяльності слідчих (підрозділи 1.2, 1.3, 2.2, 2.3). Соціологічний метод застосовувався під час аналізу особливостей кадрового забезпечення органів досудового слідства, визначення існуючих методів стимулювання та покарання, а також їх впливу на ефективність професійної діяльності слідчих (підрозділи

2.2, 3.1). За допомогою методу моделювання сформульовано конкретні пропозиції щодо удосконалення організаційно-правового забезпечення діяльності слідчих підрозділів (підрозділи 3.2, 3.3).

Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертаційної роботи склали наукові праці із загальної теорії права і держави, розробки фахівців з теорії управління, кримінального процесу та юридичної психології С.С.Алексєєва, Е.А.Афоніна, В.Г.Андросюка, О.М.Бандурки, С.П.Бочарової, В.Л.Васильєва, В.С.Венедиктова, В.А.Дубрівного, А.В.Дулова, М.І.Єнікеєва, Р.А.Калюжного, Н.І.Клименко, Г.К.Кожевнікова, В.О.Коновалової, В.С.Кузмичева, О.І.Остапенко, М.І.Порубова, О.Г.Ратинова, В.В.Романова, О.Ф.Скакун, В.О.Соболева, М.М.Тищенко, В.В.Цветкова, О.Н.Ярмиша та ін. Нормативною основою роботи є Конституція України, міжнародно-правові акти, закони України, а також нормативно-правові акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств України.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

- 1) здійснено системний аналіз теоретичних підходів до оцінки ефективності професійної діяльності слідчих ОВС України;
- 2) вперше подано визначення ефективності професійної діяльності слідчих;
- 3) удосконалено систему принципів професійної діяльності слідчого;
- 4) удосконалено поняття та класифікацію слідчих помилок;
- 5) досліджено особливості витрат робочого часу слідчих;
- 6) визначено вплив організаційних та індивідуальних особливостей на ефективність професійної діяльності слідчих;
- 7) вперше досліджено динаміку професійного розвитку слідчих;
- 8) розроблено пропозиції щодо удосконалення системи організаційно-правового забезпечення професійної діяльності слідчих ОВС.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що:

- у науково-дослідній сфері ці результати можуть стати матеріалом для подальшого опрацювання загальних і спеціальних питань організаційно-правового забезпечення ефективної професійної діяльності слідчих;

- у правотворчості – висновки, пропозиції та рекомендації, сформульовані в дисертації, можуть бути використані для підготовки проектів та удосконалення існуючих загальних і відомчих нормативно-правових актів у сфері регулювання діяльності органів досудового слідства системи МВС України;
- у галузі організаційно-управлінських відносин – одержані теоретичні положення та результати дослідження можуть бути використані керівниками слідчих органів та підрозділів та кадровими службами для створення оптимальних організаційних умов для ефективної роботи слідчих;
- у навчальному процесі матеріали дисертації доцільно використовувати при підготовці підручників і навчальних посібників з наукової організації праці в слідчих підрозділах, у викладанні навчальної дисципліни “Управління в ОВС”, у науково-дослідній роботі студентів, слухачів та курсантів. Висновки та пропозиції дисертації можуть бути використані для удосконалення навчальних програм перспективного і поточного характеру, навчальних та тематичних планів дисциплін “Управління в ОВС”.

Апробація результатів дисертації. Дисертацію виконано в науково-дослідній лабораторії з проблем кадрового забезпечення ОВС України Національного університету внутрішніх справ. Основні висновки і положення викладено в опублікованих працях дисертантки, доповідалися нею на науково-практичних конференціях: “Виховання, соціальне та психологічне забезпечення кадрової політики в органах внутрішніх справ: методи та технології” (Харків, 2000), “Актуальні проблеми управління персоналом органів внутрішніх справ” (Харків, 2002).

Окремі результати досліджень у вигляді зауважень і пропозицій було направлено в Міністерство внутрішніх справ України для використання в роботі з розробки проектів нормативних актів і в практичній діяльності правозастосовчих органів. Теоретичні напрацювання автора використовуються в процесі викладання курсу “Управління в ОВС” у Національному університеті внутрішніх справ.

Публікації. За темою дисертації автором опубліковано чотири статті у наукових журналах, які входять до переліку фахових видань.

Особистий внесок здобувача в одержання наукових результатів, викладених у дисертації. Дисертаційне дослідження виконано здобувачем самостійно, всі сформульовані в ньому положення та висновки обґрунтовані на основі особистих досліджень автора.

Структура дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, які об'єднують дев'ять підрозділів, висновків і списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 192 сторінки. Дисертація містить 4 таблиці, список використаних джерел складається із 245 найменувань і займає 18 сторінок.

РОЗДІЛ 1

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЛІДЧИХ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

1.1. Поняття професійної діяльності слідчих ОВС України

Розвиток держави значної мірою залежить від того, як саме її громадяни виконують свої професійні обов'язки. Економічна стабільність держави, безпека в суспільстві, здобутки в галузі науки та мистецтва досягаються лише за умов продуктивної праці фахівців відповідних галузей. Динамічні зміни, які сталися в українському суспільстві протягом років її незалежності, вимагають пошуку нових підходів до проблеми ефективності професійної діяльності. Це обумовлено, по-перше, розвитком правової бази, законодавчо закріпленою зміною пріоритетів державної політики на забезпечення перш за все охорони прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин. По-друге, розвиток будь-якої сфери професійної діяльності неминуче призводить до її збагачення новими технологічними процесами, викликає зміни в умовах праці, висуває нові вимоги до працівника. Все це обумовлює необхідність нових методологічних підходів до проблеми ефективності праці.

Розглядаючи поняття „ефективність професійної діяльності”, необхідно визначити сутність його складових. Ефективність у широкому розумінні визначається як результат, наслідок будь-яких причин, сил, дій [1, с.322]. Дана проблема найбільш розроблена в економічній теорії, яка визначає ефективність як „найважливіший показник рівня розвитку і раціональної організації народного господарства на основі інтенсифікації всіх його галузей з метою підвищення продуктивності суспільної праці шляхом впровадження у виробництво досягнень науки і техніки” [2, с.1978]. В контексті управління трудовими ресурсами є декілька підходів до проблеми ефективності. Існує думка, що і соціальна, і економічна ефективність є відношенням соціального або економічного ефекту до необхідних для його досягнення витрат [3, с.22]. Проте, якщо економічний ефект піддається кількісному виміру та має розроблену систему основних критеріїв

(відношення валового суспільного продукту до витрат; відношення національного прибутку до витрат; відношення фонду споживання до витрат; відношення національного доходу до ресурсів тощо) [4, с.117], то соціальний ефект є оціночною категорією, що значно ускладнює його визначення.

Деякі автори вважають, що ефективність визначається ступенем досягнення необхідного результату, заздалегідь встановленого планом або правовим актом [5, с.27; 6, с.56]. На нашу думку, таке визначення не враховує три основні моменти. По-перше, воно не включає основної „ціни” досягнення результату - кількості витраченого часу. По-друге, не всі види суспільної праці піддаються плануванню в кількісному вимірюванні, а досягнення вимог, що містяться у правових актах, знову-таки викликає необхідність тлумачення великої кількості оціночних категорій, що робить визначення ефективності діяльності конкретної особи або виробничого колективу практично недосяжним. По-третє, дане визначення не містить диференціації між роботою, виконаною бездоганно, та роботою з великою кількістю помилок, що призводить до оцінювання неякісної роботи як ефективної.

Як можна побачити з наведених вище визначень, ефективність часто ототожнюють з продуктивністю. Проте ці поняття не тотожні за своїм змістом. Продуктивність праці - це плідотворність виробничої діяльності людей, яка вимірюється кількістю виробленої продукції за одиницю робочого часу або кількістю робочого часу, витраченого на одиницю продукції. Продуктивність праці визначається двома її складовими: виробничою силою та інтенсивністю праці. Виробнича сила праці - це можливості людини у досягненні певних результатів праці, які залежать від розвитку його фізичних сил, духовних здібностей та умов виробництва [7, с.759]. Інтенсивність праці (від лат. *intensio* - напруження, посилення) - ступінь напруженості праці, яка характеризується витратами робочої сили людини в одиницю часу і визначається кількістю продукції, виробленої за цей час при незмінних умовах виробництва. Нормальна інтенсивність праці передбачає задоволення природної потреби людини у праці, повне використання робочого часу при повному відновленні працездатності на початок наступного робочого дня, забезпечення гармонійного розвитку людини

[8, с.693]. Але висока продуктивність праці ще не означає, що організація є ефективною. Наприклад, висока продуктивність при виробництві продукту, який абсолютно не користується попитом на ринці, буде збільшувати витрати при відсутності прибутку та може призвести до розпаду організації, до того ж чим вище продуктивність, тим швидше будуть відбуватися в організації деструктивні процеси.

В.В.Цветков, аналізуючи проблему ефективності та якості управлінської діяльності, пише: „під ефективністю управлінської праці необхідно розуміти результат досягнення поставлених соціальних цілей при максимально можливій економії суспільної праці, або, іншими словами, досягнення поставленої мети при найменших витратах” [9, с.27]. Далі він вказує, що „ефективність – основна оціночна категорія управління. Це складне явище, яке визначається багатьма факторами, а урешті-решт, співвідношенням людських, організаційних, часових, науково-технічних, матеріальних ресурсів та отриманих результатів. Тому лише оптимальне використання цих ресурсів може забезпечити високу ефективність управління” [9, с.34].

На нашу думку, критерієм витрачання людських, організаційних та часових ресурсів є кількість часу, яка була необхідна для виконання певного обсягу робіт, тому дублювання даних термінів не є необхідним. Щодо витрачання науково-технічних та матеріальних ресурсів необхідно зауважити, що від їх використання насамперед залежить час виконання виробничих операцій та кількість помилок, які припускаються під час їх виконання (або якість кінцевого продукту).

На думку Р.Лакерта, ефективність визначають три найважливіші групи факторів. По-перше, внутрішньо-організаційні чинники – формальна структура організації, економічна база і соціальна політика, професійно-кваліфікаційний склад персоналу. По-друге, проміжні перемінні чинники – людські ресурси організації, організаційний клімат, методи прийняття рішень, рівень довіри керівництву, способи стимулювання, мотивації діяльності. По-третє, результуючі перемінні – зростання чи падіння продуктивності праці, ступінь задоволеності запитів споживачів [10, с.383].

За всіх переваг системного підходу автора до проблеми ефективності, визначення її актуального рівня за даною схемою практично неможливо, оскільки в ній поєднана велика кількість різнопланових елементів об'єктивного та суб'єктивного характеру, деякі з яких до того ж дублюються на різних рівнях (професійно-кваліфікаційний склад персоналу та людські ресурси організації). До того ж знову-таки серед складових ефективності відсутня категорія якості.

Іноді ефективність оцінюється за ступенем захищеності збалансованих інтересів суспільства і держави: „Роботу держапарату можна визнати дійсно ефективною лише в тому випадку, якщо він успішно вирішує проблему оптимальної захищеності інтересів держави і оптимальної захищеності інтересів населення, соціальних груп і кожної людини. В цьому двоєдиному завданні – найважливіша сторона поняття ефективності державного апарату” [11, с.84]. Згідно з цим підходом, ефективність державної служби має втілення в розширенні можливостей активного громадянського життя кожної людини і всього суспільства. Вона забезпечується оптимальною організаційно-структурною і функціональною побудовою державних органів, їх здатністю законним порядком реалізовувати суспільний інтерес, державну політику соціального і економічного розвитку. Проте зрозуміло, що встановлення рівня ефективності будь-якого державного інституту за цією схемою потребує як однієї з необхідних складових визначення питання про захищеність інтересів кожної людини у державі, що, по-перше, досить складно для практичної реалізації, а, по-друге, не враховує, що у будь-якому суспільстві з будь-яким рівнем економічного, соціального та культурного розвитку завжди існує певна частина населення з антисоціальними інтересами. З даного ж визначення слідує, що ефективна робота держапарату передбачає і захист протиправних інтересів кримінально-орієнтованих громадян, які теж складають визначену соціальну групу.

Відсутність одного загальновизнаного підходу до сутності ефективності певною мірою може пояснитися тим, що різні автори мають на увазі різні аспекти суспільного буття, по відношенню до яких поняття „ефективність” може бути застосованим. Так, в юридичній літературі зустрічаються частково тотожні

за змістом наступні поняття: ефективність кримінального закону, ефективність покарання, ефективність правозастосовчої діяльності [12, с.15], ефективність права [13, с.14], ефективність кримінально-правових норм, ефективність кримінально-правових інститутів [14, с.27], ефективність правосуддя [15, с.53], ефективність правоохоронної діяльності [16, с.120] ефективність розслідування злочинів [17, с.102] ефективність слідчої роботи [18, с.184], ефективність діяльності слідчого апарату [19, с.4] та багато інших. В контексті нашого дослідження ми будемо розглядати ефективність як характеристику діяльності, що дозволить відокремити її від таких соціальних феноменів, як право та закон, та дасть змогу визначити фактори, виникнення, зміна та зникнення яких впливають на рівень ефективності працівників.

Діяльність у широкому тлумаченні розуміється як інформаційно-спрямована, свідома, мотивована активність, яка виникає на підґрунті відношення людини до оточуючого світу, який визначає всі його зв'язки з ним [20, с.7; 21, с.96-100] або як активна взаємодія людини з оточуючою дійсністю, під час якої жива істота виступає як суб'єкт, що цілеспрямовано впливає на об'єкт та задовольняє таким чином свої потреби [22, с.95]. На нашу думку, ефективність діяльності необхідно розглядати на трьох рівнях – державному, організаційному та індивідуальному. Це дозволить уникнути тих складнощів, які виникають під час поєднання елементів різної етимології в єдине поняття. Ефективність діяльності держави має співвідноситись зі змістом цієї діяльності, до якого в теорії права відносять: подолання суспільних суперечностей не шляхом насильства та пригноблення, а завдяки досягненню суспільного компромісу, терпимості, створення умов до розвитку громадянського суспільства; широке використання таких загальнодемократичних ідей та інститутів, як розділення влади, плюралізм думок, висока роль суду, відкритість тощо; застосування засобів захисту працівників, соціальна захищеність всіх громадян; проведення на міжнародній арені політики, що вимагає взаємних поступок, компромісів, домовленостей з іншими державами” [23, с.45]. Рівень ефективності діяльності держави буде залежати від ступеню реалізації означених

напрямків діяльності, а визначення цього рівня належить до компетенції теорії та історії держави та права і виходить за межі предмету нашого дослідження.

Ефективність діяльності організації, під якою у своєму дослідженні ми будемо розуміти суб'єкт - об'єктну систему з відповідною метою, ієрархією та структурою [24, с.28], визначається в літературі як „умова, за якої організація з часом збільшить доходи за постійних чи менших витратах або буде мати постійний дохід з меншими витратами” [25, с.123], як „здатність організації до експлуатації оточуючого середовища під час одержання необхідних для її функціонування ресурсів” [26, с.393], або як „досконалість відношень між організацією та відібраними елементами оточуючого середовища” [27, с.26]. Проте у даних визначеннях організація розглядається у ракурсі її соціально-економічних відношень з оточуючим середовищем, як організація соціально-економічна. Беручи до уваги, що в рамках нашого дослідження нас цікавить організація соціальна, тобто така організація, відношення обміну між якою та середовищем до певної міри безумовні та не залежать від якості та кількості отриманого продукту (розкритих злочинів, закінчених провадженням кримінальних справ тощо), під ефективністю діяльності організації ми будемо розуміти досягнення організацією кращих (необхідних) результатів за менший час, з меншим ресурсом у довгостроковій та такій, що контролюється, перспективі [24, с.14].

Основним, історично первинним видом людської діяльності є труд - свідомо цілеспрямована діяльність, результат якої міститься у уяві працюючого і регулюється волею відповідно до поставленої мети [28, с.146]. Труд у цілому являє собою соціальну категорію, в своїх основних закономірностях він є предметом вивчення суспільних наук [29, с.473]. Розглядаючи ефективність діяльності на індивідуальному рівні, необхідно зауважити, що у залежності від виду діяльності [22, с.95] необхідно виділяти ефективність трудової, навчальної та ігрової діяльності. Проте трудова діяльність людини не обмежується рамками його роботи за певним трудовим договором, вона значно ширше та включає певну кількість побутових та інших видів роботи. Тому вважається за потрібне виділити окремий вид трудової діяльності – професійну діяльність.

У загальному розумінні професія (від лат. - *professio* - офіційно встановлене заняття, спеціальність) - стійкий та відносно широкий вид трудової діяльності, який передбачає певну сукупність теоретичних знань, практичного досвіду та трудових навичок [30, с.7]. Є.О.Климов виділяє наступні значення цього поняття: 1) професія як сукупність людей, які займаються близькими проблемами та мають схожий спосіб життя; 2) професія як галузь застосування сил; 3) професія як діяльність та галузь виявлення особистості; 4) професія як система, яка історично розвивається; 5) професія як реальність, яка творчо формується самим суб'єктом праці [31, с.8-24]. У контексті нашого дослідження ми розглядаємо професію в аспекті діяльності та галузі виявлення особистості.

Щодо ефективності професійної діяльності в науці спостерігається різноманіття підходів та визначень – дане поняття розуміється як співвідношення результатів роботи та задоволеності її учасників [32, с.116], як результативність, ініціативність та ефективність взаємодії з колегами по роботі [33, с.64]. Найбільш повним, на нашу думку, є визначення ефективності як загальної продуктивності, або результативності діяльності в одиницях обсягу виробничої праці, часу, витраченого на її виконання та допущених при цьому помилок [34, с.389].

Таким чином, ефективність професійної діяльності можна визначити як досягнуту в результаті стійкої, свідомої та цілеспрямованої взаємодії з оточуючим світом людини, яка має певну сукупність теоретичних знань, практичного досвіду та трудових навичок, продуктивність (результативність) діяльності, вираженої в одиницях обсягу виробничої праці, часу, витраченого на її виконання та допущених при цьому помилок при повному використанні робочого часу та повному відновленні працездатності на початок наступного робочого дня.

Ефективність професійної діяльності є системним поняттям, яке включає до себе комплекс факторів, що перебувають у нерозривному взаємозв'язку. Найважливішими з них є цілі професійної діяльності, її завдання, принципи та структура, соціальні та індивідуальні вимоги до роботи та її кінцевого результату, вимоги до особистості професіонала, форми та методи управління в

даній професійній сфері. У зв'язку з цим дослідження проблеми ефективності професійної діяльності вимагає об'єднати у єдине ціле особистість, процес та результат роботи і розглядати їх у динамічному взаємозв'язку.

Найважливішу роль у досягненні високої ефективності професійної діяльності відіграє правовий фактор [35]. Право встановлює та стимулює певний масштаб людських дій, забезпечує соціально-політичну та ідеологічну спрямованість управлінських впливів, закріплює директивну основу управління, підтримує високу організованість та дисципліну учасників виробничих процесів. Крім того, право дозволяє найбільш оптимально використовувати і інші фактори, які впливають на ефективність праці. В праві фактично віддзеркалюється майже увесь комплекс управлінських впливів. Тому без врахування правового аспекту неможливо правильно визначити та застосувати на практиці систему заходів з підвищення ефективності професійної діяльності слідчих ОВС України.

Будь-який вид людської діяльності детермінується перш за все її цілями. Особливості професійної діяльності слідчого органів внутрішніх справ обумовлені цілями досудового розслідування. Згідно із статтею 111 Кримінально-процесуального кодексу України [36, Ст.15] досудове слідство - це основна та обов'язкова форма розслідування кримінальних справ про найбільш суспільно-небезпечні та складні за своїм складом злочинів, а також у випадках, коли злочин вчинено неповнолітнім чи особою, яка через свої фізичні або психічні вади не може здійснювати своє право на захист, або коли це визнає за необхідне прокурор чи суд. Відповідно до вимог статті 417 Кодексу провадження досудового слідства обов'язкове також в справах про діяння, скоєні в стані неосудності, та у справах про злочини осіб, які захворіли на душевну хворобу вже після вчинення ними злочину.

Але поняття діяльності з розслідування злочинів та професійної діяльності слідчого не є тотожними.

Професійна діяльність визначається як активність, спрямована на задоволення потреб, соціально обумовлена за цілями [37, с.250], і завжди включає до себе певний комплекс робіт, які правом не регламентовані, але необхідні для досягнення соціальних, в тому числі і закріплених у праві, цілей.

В юридичній літературі існує різні точки зору щодо визначення поняття „діяльність слідчого”. Так, деякі автори вважають, що діяльність слідчого - це урегульована нормами кримінально-процесуального права діяльність, спрямована на розкриття злочину та встановлення всіх обставин, пов’язаних з подією протиправного діяння, з метою вирішення питання про наявність підстав для віддання обвинуваченого до суду або закриття кримінальної справи [38, с.30; 39, с.39; 40, с.34; 41, с.7; 42, с.6]. На думку інших авторів, діяльність слідчого - це виконання покладеної на нього функції попереднього розслідування [43, с.18; 44, с.59-66; 45, с.52; 46, с.172]. Існує визначення слідчої діяльності як специфічного виду соціальної практики, яка містить у собі пізнання подій протиправного характеру шляхом відповідних закону прийомів та засобів, включаючи їх примусову реалізацію у випадку вчинення протидії розслідуванню злочинів [47, с.40]. На нашу думку, ці дефініції не в повній мірі відповідають змісту даного поняття. По-перше, в них не відокремлено здійснення слідчим власне професійних функцій від інших видів діяльності, в яких він бере участь як людина та як член суспільства. Для того, щоб запобігти плутанини, доцільніше використовувати термін „професійна діяльність”. По-друге, не можна погодитися з думкою авторів, які вважають, що діяльність слідчого - це урегульована нормами кримінально-процесуального права діяльність. Безумовно, з багатьох правоохоронних професій професія слідчого найбільш регламентована кримінально-процесуальними нормами, проте значна частина його професійної діяльності регламентується відомчими нормативними актами, наприклад Положенням про органи досудового слідства в системі МВС України, Положенням про Головне слідче управління МВС України, Інструкцією з організації діяльності органів досудового слідства в системі МВС України та взаємодії їх з іншими структурними підрозділами органів внутрішніх справ України у розкритті та розслідуванні злочинів, затвердженими наказом МВС України № 1100 від 31 жовтня 2002 р. [48], а деякі аспекти його діяльності, зокрема комплекс допоміжно-технічних робіт, взагалі нормативно не регламентовані. По-третє, дані визначення не враховують виконання слідчим функцій, загальних для всіх працівників органів внутрішніх справ, а саме: участь

у стройових оглядах, зборах за тривогою, навчання у системі службової підготовки та інших, які є невід'ємною складовою професійної діяльності працівників ОВС. І, якщо для вирішення проблем, що виникають у галузі кримінально-процесуального права, дані визначення можуть бути достатніми, аналіз питань ефективності професійної діяльності слідчого вимагає врахування всіх її складових.

На нашу думку, найбільш повним є визначення Н.І.Кліменко, яка вважає, що діяльність слідчого здійснюється в різних процесуальних та непроцесуальних формах і охоплює, крім діяльності з розслідування злочинів, всі дії слідчого: прийняття заяв та повідомлень про злочини, прийняття й реалізацію різноманітних процесуальних і тактичних рішень; здійснення профілактичних засобів; виступи перед трудовими колективами тощо [49, с.8]. Проте, як було вказано вище, до сфери професійної діяльності відносяться не всі дії слідчого, а лише пов'язані з виконанням його функціональних обов'язків та обов'язків працівника міліції.

Підсумовуючи викладене, вважаємо, що поняття професійної діяльності слідчого можна сформулювати таким чином: „Професійна діяльність слідчого органів внутрішніх справ - це вид трудової діяльності, який включає виконання регламентованих законодавством та відомчими нормативно-правовими актами загальних функцій працівника органів внутрішніх справ та функцій досудового розслідування”.

Таким чином, ефективність професійної діяльності слідчих ОВС України можна визначити як продуктивність (результативність) виконання регламентованих законодавством та відомчими нормативно-правовими актами загальних функцій працівника органів внутрішніх справ та функцій досудового розслідування, виражена в одиницях обсягу виробничої праці, часу, витраченого на її виконання та допущених при цьому помилок при повному використанні робочого часу та повному відновленні працездатності на початок наступного робочого дня.

1.2. Структура і зміст професійної діяльності слідчих

Визначення структури та змісту професійної діяльності слідчих ОВС України вимагає виокремлення необхідної та достатньої кількості перемінних, які надавали б змогу створити модель досліджуваного явища, що містила б всі основні притаманні йому елементи та взаємозв'язки між ними. Це робить необхідним визначити місце професійної діяльності слідчих ОВС у суспільному бутті, що, у свою чергу, потребує її дослідження в контексті її організації.

Організація уявляє собою комплексний, багатоплановий феномен, який на сучасному етапі розвитку людства створює основу та контекст життєдіяльності суспільства. А.О.Богданов вказує, що, оскільки будь-яка людська діяльність об'єктивно є такою, що організує, або такою, що дезорганізує, то будь-яку людську діяльність можна розглядати як певний матеріал організаційного досвіду та досліджувати з організаційної точки зору [50, с.69]. Сучасний етап розвитку науки та практики управління характеризується наявністю трьох основних підходів до вивчення життєдіяльності організації: структурно-функціонального, інтеграційно-мотиваційного та системного. Зміст структурно-функціонального підходу полягає в тому, що основним в існуванні організації є виконання провідної функції в оточуючому середовищі, яка водночас і є метою організації. Всі інші функції є допоміжними, пов'язаними з внутрішніми витратами процесу виробництва. Погляди прихильників даного підходу на сутність організації сконцентровані в концепції, яка розглядає організації як природні системи, що прагнуть виживати за допомогою адаптації. Це означає, що відмінності в організаціях можна пояснювати лише в термінах адаптації до внутрішнього та зовнішнього середовища [51, с.143]. В межах даного підходу працівник розглядається лише з точки зору його функціональної корисності. За умов підвищених вимог до продуктивності та стабільності виробничих процесів це створює напругу та призводить до порушення внутрішньої обмінної рівноваги, оскільки працівники, позбавлені свободи вибору, знижують мотивацію якісного виконання своїх функціональних обов'язків. Крім того, даний напрямок в науці управління дозволяє лише констатувати, що одна

організація досягла успіху, а інша – ні, що не дозволяє здійснювати прогнозування та своєчасно вносити відповідні зміни у структуру діяльності. До того ж даний підхід не дає пояснення щодо того, як має діяти організація в умовах, коли порушено баланс у відношеннях між внутрішнім та зовнішнім середовищем. Проте у вивченні проблем діяльності органів внутрішніх справ сьогодні саме структурно-функціональний підхід займає чільне місце – органи внутрішніх справ найчастіше розглядаються з точки зору основної функції, яку вони виконують - охорони прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин, а пріоритетні управлінські рішення приймаються в контексті адаптації органів внутрішніх справ до вимог держави та суспільства.

Інтеграційно-мотиваційний підхід розглядає організацію перш за все з позицій об'єднання та мотивації персоналу, акцентуючи увагу на впливі найбільш активних осіб (керівників, лідерів) організації. Тому основні зусилля організації, з точки зору прихильників даного підходу, мають бути спрямовані на інтеграцію та мотивацію персоналу, щоб він уявляв певну цілісність. Включення працівників в організацію досягається трьома основними засобами: проведенням відбору нових робітників за допомогою системи спеціальних критеріїв, відповідною системою стимулювання та розподілом влади в організації, тобто просування по кар'єрній драбині тих працівників, які здатні керувати процесами інтеграції, підтримують місію та філософію організації [52, с.102-121]. Перевагою даного підходу є врахування факторів, які впливають на формування внутрішнього середовища організації, але, як свідчать сучасні дослідження у галузі менеджменту, позитивний психологічний клімат та згуртованість членів груп в організаціях не завжди роблять організацію ефективною – за певних умов згуртованість сприяє тому, що члени групи чинять опір нововведенням, які погрожують існуванню групи, збереженню сформованих норм поведінки, правилам розподілу матеріальних благ тощо [53, с.357], що врешті-решт знижує здатність організації досягати поставлених цілей.

В основі системного підходу лежить сприйняття організації як системи - складного утворення, що включає множинність взаємопов'язаних та координованих по функціям елементів, які взаємодіють з зовнішнім

середовищем як одне ціле [54, с.97]. В межах даного підходу організації розглядаються як відкриті системи, для яких характерна взаємодія з оточуючим середовищем через оточуючі кордони системи (входи і виходи). Через входи навколишнє середовище впливає на системи, а через виходи система впливає на навколишнє середовище. Організація як відкрита система може бути сама активним джерелом змін та пристосовувати середовище до себе. Теорія відкритих систем дозволяє з'ясувати основні відмінності між організаціями та визначити фактори, які сприяють цим відмінностям, однак у сучасній науці управління процеси взаємодії систем та підсистем організації, а також вплив власних інтересів системи на зовнішнє середовище досліджені недостатньо. Проте саме системний підхід уявляється нам найбільш перспективним для дослідження проблем, що виникають у сфері організації діяльності працівників ОВС взагалі і слідчих підрозділів зокрема, оскільки відкриває великі можливості для вивчення системоутворюючих структурних елементів, прямого і зворотного впливу зовнішнього та внутрішнього середовища, даючи змогу точно визначити сферу та ступінь необхідних організаційних впливів та змін.

Резюмуючи вищезазначене, необхідно вказати, що загальним для вищезгаданих організаційних підходів є врахування трьох основних системоутворюючих елементів: внутрішнього середовища організації, персоналу та зовнішнього середовища, які знаходяться між собою у нерозривній єдності. Врахування кожного з цих елементів та визначення особливостей їх взаємозв'язку надає можливість визначити фактори, які впливають на ефективність діяльності організації.

Багатоманітність концептуальних підходів обумовлює існування чисельних дефініцій поняття „організація”. Терміну „організація” (франц. *organisation* від лат. *organize* — надаю впорядкований вигляд, улаштовую) у соціальних науках надається кілька основних значень: 1) організація як певне соціальне утворення („суспільний організм”), тобто об'єднання людей, що спільно реалізують деяку програму або мету; 2) організація як сукупність процесів чи дій, що ведуть до утворення й удосконалення зв'язків між частинами цілого, як діяльність, спрямована на упорядкування, приведення у систему чого-

небудь; 3) організація як внутрішня упорядкованість, узгодженість взаємодії більш-менш диференційованих частин цілого, обумовлена його будовою [55, с.463]. При позначенні суб'єкта права, даний термін вживається в першому його значенні, організація розглядається як соціальний інститут. Звертаючись до її сутнісних характеристик, що отримали розробку в соціології, предмет дослідження якої включає організації як групи індивідів, що виникають у результаті свідомої людської діяльності, необхідно відзначити різноманітність підходів до вирішення даного питання. Так, М.Вебер зазначає, що „організацією називається сукупність соціальних відносин — закритих або з обмеженим доступом ззовні, — у якій регулювання здійснюється особливою групою людей” [56, с.48]. Відповідно до визначення сучасного теоретика соціології організації А.Стинчкомба, організація виступає як „система стійких соціальних відносин, свідомо формованих з ясно вираженим і безперервним спрямуванням на досягнення деяких специфічних цілей і завдань” [57, с.142]. А.Пригожий формулює наступну дефініцію: організація є цільова спільність; колективне досягнення мети утворює похідні ознаки - ієрархію і управління [58, с.41]. Д.М.Гвішіані вважає, що організація - це комплекс взаємопов'язаних елементів, до яких відносять: по-перше, мету та завдання; по-друге, розробку системи заходів для реалізації мети та розділення завдання на окремі види робіт, які можуть доручатися певним працівникам усередині організації; по-третє, інтеграцію окремих видів робіт у відповідних підрозділах, які могли б їх координувати різними засобами, включаючи і формальну ієрархічну структуру; по-четверте, мотивацію, взаємодію, поведінку, погляди членів організації, які частково визначаються заходами, спрямованими на реалізацію її цілей, а частково носять випадковий, особистий характер; по-п'ятих, такі процеси, як прийняття рішень, комунікації, інформаційні потоки, контроль, заохочення і стягнення, що мають вирішальне значення для забезпечення цілей організації; по-шосте, єдину організаційну систему, яка розуміється не як особлива, додаткова ознака, а як внутрішня узгодженість, що має бути досягнутою між усіма вказаними елементами організації [59, с.185]. Узагальнивши наведені визначення, до обов'язкових ознак організації можна віднести: наявність її цілей,

завдань, функцій, ієрархічної структури, системи стійких соціальних відносин та розподілу праці.

Організація діяльності слідчого в контексті її правового регулювання складається з трьох основних блоків. До першого блоку належать елементи діяльності, які регламентовані нормами кримінально-процесуального закону і визначають порядок провадження в кримінальних справах. У кримінальному процесі діяльність органів досудового розслідування, прокуратури і суду щодо розкриття злочинів, викриття і покарання винних поділяється на кілька великих частин, які називаються стадіями. Кожна стадія поряд із загальними завданнями кримінального процесу, має і власні завдання та особливості провадження. У кримінальному процесі України вісім стадій: 1) порушення кримінальної справи; 2) досудове розслідування; 3) віддання обвинуваченого до суду; 4) судовий розгляд; 5) касаційне провадження; 6) виконання вироку; 7) провадження в порядку нагляду; 8) відновлення кримінальної справи за нововиявленими обставинами. Ці стадії, які йдуть одна за однією й тісно пов'язані між собою, складають систему кримінального процесу.

У першій стадії компетентні державні органи чи посадові особи (орган дізнання, слідчий, прокурор, суддя чи суд) вирішують питання про те, чи є вказані у законі приводи і підстави для того, щоб розпочати кримінальний процес. При позитивній відповіді на це питання вони приймають рішення порушити кримінальну справу.

Після порушення кримінальної справи провадиться її досудове розслідування. Воно полягає в тому, що особа, яка провадить дізнання, і слідчий збирають, перевіряють і оцінюють докази з метою встановити, чи справді було вчинено злочин і хто його вчинив, а також з'ясовують всі інші обставини, необхідні для правильного вирішення справ. Згідно ст. 64 Кримінально-процесуального кодексу України [36, Ст.15], при провадженні досудового слідства, дізнання і розгляді кримінальної справи в суді підлягають доказуванню:

- 1) подія злочину (час, місце, спосіб та інші обставини вчинення злочину);
- 2) винність обвинуваченого у вчиненні злочину і мотиви злочину;

3) обставини, що впливають на ступінь тяжкості злочину, а також обставини, що характеризують особу обвинуваченого, пом'якшують та обтяжують покарання;

4) характер і розмір шкоди, завданої злочином, а також розміри витрат закладу охорони здоров'я на стаціонарне лікування потерпілого від злочинного діяння.

Доказами в кримінальній справі, відповідно до ст.65 Кримінально-процесуального кодексу України [36, Ст.15], є всякі фактичні дані, на підставі яких у визначеному законом порядку орган дізнання, слідчий і суд встановлюють наявність або відсутність суспільно небезпечного діяння, винність особи, яка вчинила це діяння, та інші обставини, що мають значення для правильного вирішення справи. Ці дані встановлюються: показаннями свідка, показаннями потерпілого, показаннями підозрюваного, показаннями обвинуваченого, висновком експерта, речовими доказами, протоколами слідчих і судових дій, протоколами з відповідними додатками, складеними уповноваженими органами за результатами оперативно-розшукових заходів, та іншими документами.

Якщо в результаті оцінки доказів органи досудового розслідування переконуються, що винність обвинуваченого повністю доведена, вони складають обвинувальний висновок і у порядку, визначеному ст.226 Кримінально-процесуального кодексу України [36] надсилають справу до суду. Це розслідування називається досудовим, оскільки воно передує судовому розгляду, де відбувається судове слідство, в ході якого знову перевіряються всі докази, зібрані особою, яка провадила дізнання, і слідчим, та їх висновки в справі.

Суддя одноособово, а суд колегіально в розпорядчому засіданні вивчають матеріали кримінальної справи, що надійшла до них від прокурора, щоб встановити, чи є достатні підстави для розгляду справи по суті в судовому засіданні. При позитивному вирішенні цього питання обвинувачений віддається суду і стає підсудним.

У стадії судового розгляду суд досліджує всі докази, що стосуються даної кримінальної справи, і в своєму вирокі вирішує питання про винність підсудного й про застосування або незастосування до нього покарання.

Другий блок складають елементи професійної діяльності слідчого, регламентовані відомчими нормативно-правовими документами, зокрема Положенням про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України; Положенням про Головне слідче управління МВС України; Типовим положенням про слідче управління (відділ) ГУМВС України в Автономній Республіці Крим, місті Києві та Київській області, УМВС України в областях, місті Севастополі та на транспорті; Типовим положенням про слідче управління (відділ, відділення, групу) міського управління, районного, районного в місті, лінійного відділу внутрішніх справ України; Типовим положенням про міжрайонний слідчий відділ (відділення); Типовим положенням про управління по розслідуванню особливо тяжких злочинів та вчинених організованими злочинними групами, відділ (відділення, групу) по розслідуванню особливо важливих справ та злочинів, учинених організованими групами, слідчого управління (відділу) ГУМВС України в Автономній Республіці Крим, місті Києві та Київській області, УМВС України в областях, м. Севастополі та на транспорті, Інструкцією з організації діяльності органів досудового слідства в системі МВС України та взаємодії їх з іншими структурними підрозділами органів внутрішніх справ України у розкритті та розслідуванні злочинів [48] та іншими.

Третій блок складають елементи слідчої діяльності, які нормативними документами не регламентовані. До них, згідно багатьох досліджень структури слідчої діяльності [60, 61 та ін.], відносяться технічне оформлення матеріалів кримінальної справи, організаційні заходи, які здійснюються з метою забезпечення виконання слідчих дій тощо.

Оскільки професійна діяльність слідчого у порівнянні з іншими видами професійної діяльності є багатоаспектною, містить велику кількість складових елементів, не всі з яких можуть бути регламентовані законом або підзаконними нормативними актами, окреслення її змісту потребує попереднього визначення принципів, на яких професійна діяльність слідчого базується. Це набуває особливого значення сьогодні, коли у Верховній Раді України триває робота над проектом нового Кримінально-процесуального кодексу України [62], який може

внести значні зміни у зміст слідчої діяльності. Визначення системи принципів дозволить найбільш повно та всебічно розкрити основні властивості професійної діяльності слідчого, її якісну сторону, встановити їх соціальну обумовленість і цінність, взаємозв'язок та загальну спрямованість.

В тлумачному словнику української мови міститься три значення поняття „принцип”: 1) основне, вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, політичного устрою; 2) основний закон якої-небудь точної науки; 3) внутрішнє переконання, норма або правило поведінки (з латинського *principium* – „основа, початок”) [63, с.366]. В філософії принцип розуміється як центральне поняття, основа системи, яке представляє узагальнення та розповсюдження якого-небудь положення на всі явища тієї сфери, з якої цей принцип абстрагований [55, с.362].

Значення принципів професійної діяльності слідчого проявляється через їх функції, які, за думкою В.О.Коновалової, підкоряють розвиток теорії певним вимогам: акумулюють досягнення теорії і практики; є джерелом розробки нових тактичних прийомів; обумовлюють взаємозв'язок тактичних прийомів із методикою розслідування окремих видів злочинів [64, с.45].

Багатоаспектність професійної діяльності слідчого знаходить своє відображення в системі її принципів. У залежності від аспекту, в якому розглядається даний вид професійної діяльності, різними авторами виділяються декілька систем таких принципів: кримінально-процесуальні, морально-етичні, організаційно-управлінські, принципи наукової організації праці, криміналістичні. Кримінально-процесуальні принципи конкретизуються в нормах кримінально-процесуального законодавства, які детально регламентують дії слідчого на всіх етапах розслідування [65, с.6-19; 66, с.90; 67, с.124]. Вони мають основоположне значення, оскільки професійна діяльність слідчого регулюється в першу чергу саме правом, у якому зосереджені основні керівні ідеї української держави у сфері боротьби зі злочинністю. Морально-етичні принципи професійної діяльності слідчого проявляються у тому, що під час розслідування злочинів допустимо застосування лише тих прийомів і засобів, які виключають порушення загальноприйнятих норм моралі та етики, спричинення фізичних страждань, ущемлення честі та гідності особистості [68, с.9-17; 69, с.82;

70, с.12-18]. Морально-етичні принципи, як відмічає В.О.Коновалова, дозволяють правильно вирішувати питання вибору і тактики проведення окремих слідчих дій [71, с.34]. Організаційно-управлінський аспект характеризує специфіку організації діяльності слідчого апарату, є основою її оптимізації [72, с.11; 73, с.340; 74, с.8]. Організаційно-управлінські принципи професійної діяльності слідчого базуються на загальних принципах, сформульованих наукою управління стосовно будь-якої організаційної системи. Принципи наукової організації праці слідчого визначаються як основні положення, якими керується слідчий під час здійснення своїх функцій з попередження, розкриття та розслідування злочинів та включають до себе правову регламентацію праці, режим процесуальної економії, планування розслідування злочинів, організацію взаємодії з оперативними апаратами МВС, використання у розслідуванні злочинів науково-технічних засобів та допомоги громадськості [75, с.191]. Криміналістичні принципи трактуються як основні начала, керуючись якими можна найбільш ефективно та результативно застосовувати прийоми та засоби роботи з доказами, оптимально організувати розслідування окремих видів злочинів [47, с.49]. Вони складаються з двох великих груп: принципів слідчої тактики та принципів методики розслідування окремих видів злочинів. Під принципами слідчої тактики розуміються засади, абстраговані з узагальненого слідчого досвіду криміналістичною наукою, теоретично узагальнені і розповсюджені на всі аналогічні явища даної предметної галузі. Вони виступають у ролі вихідних теоретичних положень і визначають сутність і внутрішній зміст тактичних рекомендацій, побудову і спрямованість тактичної діяльності слідчого [76, с.14]. В.О.Коновалова і А.М.Сербулов виділяють наступні принципи слідчої тактики: законність, науковість, моральність, динамічність; універсальність, вибірковість, системність, обумовленість тактичних прийомів слідчими ситуаціями [77, с.115]. Принципи методики розслідування визначаються як „основані на законі та узагальненні слідчої практики вимоги та криміналістичні рекомендації, які слугують найбільш ефективному здійсненню розслідування злочинів всіх видів та включають до себе індивідуальність розслідування; планомірність розслідування, поєднання

дій слідчого з оперативно-розшуковими заходами; поєднання дій слідчого і громадськості у розслідуванні та поєднання дій слідчого та компетентних осіб” [78, с.11].

Аналіз наведених систем принципів показує, що їх складові елементи та визначення, багато в чому повторюються. Це стосується принципів законності, науковості, плановості, взаємодії і т.д. Визначення організаційно-управлінських принципів та принципів наукової організації праці близькі за змістом, принцип моральності з системи принципів слідчої тактики включає до себе всю систему морально-етичних принципів. Як ми вважаємо, причиною даного явище є те, що професійна діяльність слідчого розглядається не як окреме соціально-правове явище зі всіма притаманними йому властивостями, а як окремий випадок сфери прикладання тієї науки, частиною понятійного апарату якого є певна система принципів. І, адекватно виконуючи свою роль в межах певної науки, системи принципів професійної діяльності слідчого, втім, можуть недостатньо ефективно використовуватися у практичній діяльності, оскільки в них відсутні точність і логічна послідовність, які є необхідною умовою їх практичного застосування.

На думку В.С.Кузьмічова, принципи слідчої діяльності поділяються на дві групи: загальні та приватні. До загальних принципів, які притаманні для всієї діяльності системи державних органів, він відносить принципи законності, етичності, науковості, взаємодії, економічності та плановості. До приватних принципів слідчої діяльності, які відображують саме її особливості, автор відносить наступні: оперативності, конспірації, раптовості та вибіркості [47, с.54]. Проте і дана класифікація, на нашу думку, не зовсім досконала, оскільки, наведені приватні принципи відображають особливості не лише слідчої діяльності, а і багатьох видів як правоохоронних, так і військових та інших професій. У зв'язку з цим розділення принципів на дві групи уявляється нам досить умовним. До того ж деякі з наведених приватних принципів, як ми вважаємо, здебільшого охоплюються межами принципу законності. Так, зміст принципу конспіративності, сутність якого, на думку В.С.Кузьмічова, полягає в тому, що „все, що пов'язано з розслідуванням, повинно бути збережено у

таємниці, якщо інше не передбачено законом і слідчим для створення сприятливих умов розслідування” [47, с.72], цілком охоплюється межами ст.ст.121, 185, ч.10 ст.187 та п.4 ст.224 Кримінально-процесуального кодексу України [36, Ст.15], порушення яких буде одночасно порушенням принципу законності. Принцип оперативності, на нашу думку, охоплюється межами ст.2 Кримінально-процесуального кодексу України [36, Ст.15], згідно з якою одним із завдань кримінального судочинства є швидке і повне розкриття злочинів, викриття винних та забезпечення правильного застосування Закону з тим, щоб кожний, хто вчинив злочин, був притягнутий до відповідальності і жодного невинного не було покарано. Принцип раптовості, на нашу думку, яка підтверджується дослідженнями вчених-криміналістів [79, с.27-33], взагалі не є принципом, а уявляє собою елемент слідчої тактики, який за певних умов може бути використаний в інтересах справи, а за інших – може лише знизити ефективність розслідування.

Крім того, в даній класифікації, як і у інших вищенаведених, не міститься принципу гуманності, дуже важливого як для реалізації цілей кримінального судочинства, так і для вирішення завдань органів досудового слідства взагалі та професійної діяльності кожного слідчого зокрема.

На нашу думку, професійна діяльність слідчого повинна будуватися на наступних принципах: а) законності, зміст якого полягає в тому, що вся професійна діяльність слідчого ОВС України повинна відбуватися відповідно до вимог Конституції України, чинного кримінального та кримінально-процесуального законодавства, а також інших нормативно-правових актів, які регламентують його професійну діяльність; б) об’єктивності, згідно з яким усі процесуальні рішення приймаються лише на підставі фактичних даних; в) системності, згідно з яким усі дії слідчого мають підкріплювати та посилювати одна одну, створюючи можливість максимально повного отримання доказової інформації; г) рівності громадян перед законом, який обумовлює прийняття процесуальних рішень незалежно від громадського, посадового та матеріального стану учасників кримінального процесу; г) гуманності, який потребує поваги до особистості під час здійснення професійної діяльності, стверджує

неприпустимість приниження людської честі та гідності; д) комплексності, який полягає у всебічному дослідженні обставин, які мають значення для встановлення об'єктивної істини у справі, в тому числі з використанням методів різних наук та із залученням фахівців різних галузей; е) науковості, який передбачає знання слідчим і використання в процесі своєї професійної діяльності наукових досягнень, за допомогою яких можна підвищити її ефективність; є) планування, який дає можливість уникнути непродуманих дій, усунути дублювання і розпорошення зусиль з урахуванням особливостей кримінальної справи, заяви або повідомлення про злочин; ж) економічності, згідно з яким забезпечення досягнення слідчим наміченої мети має відбуватися з найменшою витратою сил, засобів та часу.

Структура професійної діяльності слідчого в літературі розглядається в двох основних аспектах - правовому та психологічному. Правовий підхід базується на положенні, що саме закон є основним джерелом формування структури та змісту компонентів професійної діяльності слідчого,

На думку В.А.Дубрівного, до структури професійної діяльності слідчого входять наступні компоненти: слідчий → предмет (дослідження злочину) → кримінально-процесуальні цілі → кримінально-процесуальні дії → кримінально-процесуальні засоби → результат. Слідчий є виконавцем певної процесуальної функції, суб'єктом специфічних повноважень, які відповідають характеру цієї функції. Особлива роль слідчого в системі процесуальної діяльності визначається владними повноваженнями, які надає йому закон, що призводить до руху весь процес розслідування. Предмет діяльності слідчого, тобто те, що визначає її спрямованість, на думку автора, складається з двох самостійних, але взаємопов'язаних цілей: а) зібрати докази, які мають значення для справи; б) встановити особу, винну у вчиненні злочину, та інші обставини, які входять до предмету доказування. Мета діяльності слідчого В.А.Дубрівний визначає як „фактор, що спрямовує її на досягнення бажаного результату” [80, с.44], але її дефініцію не наводить. Дії як елемент структури слідчої діяльності автор відносить до правових явищ, які складаються з декількох етапів: аналіз отриманої інформації; прийняття рішення про необхідність виконання

конкретної дії; підготовка до неї (визначення кола учасників, вибір тактики та технічних засобів); безпосереднє проведення процесуальної дії; аналіз отриманого результату. Проте до структури дій, наведених автором, до безперечно кримінально-процесуальних належить лише елемент „безпосереднє проведення процесуальної дії”, а інші належать до сфер інтелектуальної та вольової діяльності людини, яка ніяким законом, в тому числі кримінально-процесуальним, регламентована бути не може, тому термін „кримінально-процесуальні дії” у структурі діяльності слідчого, на нашу думку, не відповідає його змісту. Під засобами слідчої діяльності автор розуміє способи досягнення цілей слідства, які переважно закріплені у законі у вигляді слідчих дій, процесуальних рішень, умов та вимог, що висуваються до діяльності слідчого, а також такі засоби, які в законі не закріплені, але витікають з нього та не суперечать йому (наприклад, тактичні прийоми). Кінцевий результат слідчої діяльності автор визначає як розкриття злочину і з’ясування всіх обставин, які входять до предмету доказування. Крім того, В.А.Дубрівний вказує на наявність проміжних результатів слідчої діяльності, які залежать від особливостей конкретної слідчої ситуації та законом не регламентовані. Існуючі в теоретичних джерелах точки зору щодо структури діяльності слідчого з тими чи іншими варіаціями повторюють описану вище структуру [81, 82, 83, 84, 85 та ін.].

Аналіз даної структури діяльності слідчого показує, що вона охоплює лише ту частину діяльності слідчого, яка починається з порушення кримінальної справи. Блок професійної діяльності, пов’язаний з розглядом заяв і повідомлень про злочини, в ньому не відображений. Це не дозволяє отримати повноцінну модель правового аспекту діяльності слідчого та відстежити всі притаманні їй взаємозв’язки.

Існує думка, що структура діяльності слідчого характеризується не лише елементами, які визначають загальний порядок, прийоми та засоби реалізації дій слідчого, але й особливостями їх здійснення в складних, несприятливих ситуаціях, коли зацікавлені особи перешкоджають процесу розслідування. При цьому особа, яка вчинила злочин, виступає як своєрідний системоутворюючий елемент системи протидії (а не лише системи злочину) слідству у виявленні

вчиненого нею діяння, його розкриття [86, с.43]. З цією точкою зору неможливо погодитись, оскільки складні, несприятливі ситуації, поряд з легкими та сприятливими (наприклад, допомогою громадськості у встановленні істини по справі, дієвому розкаянням особи, що вчинила злочин, та добровільним повідомленням нею місця знаходження речових доказів тощо) є зовнішніми умовами здійснення діяльності слідчого, а не її структурними елементами. В.С.Кузмічов до структури слідчої діяльності включає її цілі, такі, що відповідають закону, прийоми та засоби, включаючи їх примусову реалізацію у випадку здійснення протидії розслідуванню злочинів [47, с.40]. Як можна побачити, в цій структурі відсутній такий важливий елемент будь-якої діяльності, як її результат. Н.І.Кліменко включає до структури слідчої діяльності суб'єкт, предмет, цілі, засоби праці та її результат [49, с.10], розуміючи під засобами праці лише кримінально-процесуальні дії, рішення та інші заходи, що передбачені законом [49, с.12]. Даний підхід знову-таки не запобіг впливу певної юридичної науки, в даному випадку – криміналістики, оскільки дозволяє розглядати лише певний блок діяльності слідчого, регламентований нормами кримінально-процесуального законодавства, не приймаючи до уваги інші дії слідчого.

Ряд авторів відносить до структури слідчих дій, окрім цілей, завдань та видів слідчої діяльності, логіко-пізнавальний характер останньої [87, с.49; 88, с.9; 89, с.71-74]. Це викликає заперечення, оскільки логіко-пізнавальний характер є ознакою або описовою характеристикою діяльності, а не елементом її структури.

Синтезування вищенаведених ознак професійної діяльності слідчого дозволяє виділити наступні її елементи: 1) суб'єкт професійної діяльності; 2) цілі професійної діяльності; 3) предмет професійної діяльності; 4) дії (процесуальні та непроцесуальні); 5) прийоми та засоби здійснення дій; 6) результат.

1.3. Сучасний стан визначення ефективності професійної діяльності слідчих

Проблема оцінки ефективності професійної діяльності слідчих вже багато років пригортає до себе увагу як науковців, так і працівників слідчого апарату. Як вірно зазначає А.Г.Каткова, удосконалення слідчої діяльності тісно пов'язано з її оцінкою [90, с.14], проте створення об'єктивних критеріїв останньої ускладнюється рядом чинників, які не дозволяють створити універсальну та науково обгрунтовану систему показників, за допомогою яких можна було б об'єктивно оцінити роботу слідчого органу, підрозділу та окремого слідчого. Причинами такого явища, на нашу думку, є, по-перше, суттєві відмінності у кількості прикладених часу та зусиль в залежності від особливостей певної кримінальної справи або матеріалів дослідчої перевірки, що не дозволяє об'єктивно порівнювати між собою кількісні результати роботи слідчих. По-друге, конкретні показники ефективності професійної діяльності слідчого тісно пов'язані з його навантаженням, яке має суттєві відмінності в різних регіонах України.

Питання критеріїв ефективності професійної діяльності слідчих залишається проблемним вже не перше десятиріччя. Ще у 1936 році циркуляр Прокуратури СРСР за № 58/6 „Про роботу прокуратур з керівництва слідством, яке здійснюється слідчими” забороняв оцінювати роботу слідчого тільки за кількістю справ, направлених до суду [91, с.154]. Через тридцять років у наказі Генерального Прокурора СРСР № 125 від 30 грудня 1965 року знову міститься вказівка: „роботу слідчих оцінювати за розкриттям ними злочинів, якості розслідування, прийняття заходів до виявлення та усунення причин та умов, які сприяли вчиненню злочинів” [92]. У 1968 році С.Панченко пише, що при характеристиці слідчої роботи має бути зведено до мінімуму застосування узагальнюючих показників (у відсотках та інших відносних величинах) [93, с.21]. У 1970 році М.І.Порубов вказує: „Оцінювати роботу конкретного слідчого за статистичними показниками не можна, оскільки закономірності статистики оснований на масовому спостереженні, на дії закону великих чисел” [75, с.179]. У 1974 році у посібнику для слідчих з наукової організації праці [94, с.46]

вказується: „ефективність слідчої роботи може розумітися як єдність трьох начал: а) результативності, як виявлення і розкриття кожного злочину, розслідування всіх кримінальних справ у поставлений термін і при строгому дотриманні законності; б) продуктивності, тобто досягнення опосередкованих кінцевих цілей розслідування (скорочення злочинності, усунення її причин і т.п.); в) раціональності, тобто забезпечення економії сил і засобів на основі впровадження наукових методів виконання слідчих дій і рішення організаційних питань”. У 1991 році В.С.Букіна пише: „Діюча система соціальної оцінки слідчої праці відбиває відомчі, що не збігаються із суспільними, інтереси. В основі її лежить формально-статистичний підхід, що орієнтує слідчих на „валове” виробництво, тому що вона містить показники кількісні, формальні і не включає показники якісні” [95, с.44-45]. Але, незважаючи на те, що система кількісних показників багаторазово критикувалася як науковцями, так і практичними працівниками, вона існує в Україні і нині. Причинами цього явища, на нашу думку, є, по-перше, закритий характер роботи у галузі досудового слідства та наявність в ній значної кількості специфічних аспектів, які важко роз’яснити пересічним громадянам без вищої юридичної освіти. Проте поняття „кількість” є доступним для широкого розуміння, воно дозволяє порівнювати між собою, хоч і не дуже об’єктивно, окремі підрозділи та проміжки часу, може бути використаним під час доповідей, промов, в газетних публікаціях без додаткових пояснень та посилань на чисельні правові норми. По-друге, використання кількісних критеріїв дозволяє здійснювати контрольну функцію щодо діяльності слідчих підрозділів, порівнювати між собою їх продуктивність та своєчасно виділяти слабкі ланки роботи. Однак слід зазначити, що критерії визначення „кращих” та „гірших” підрозділів базуються саме на статистичному підході та не дають змоги отримати повну інформацію щодо роботи підрозділів досудового слідства. По-третє, введення якісних критеріїв значно ускладнюється саме з-за неможливості виразити їх в адекватному чисельному виміру. Проте деякі науковці робили спроби врахувати як кількісні, так і якісні показники. В.С.Букіна запропонувала оцінювати роботу слідчих за допомогою чотирьох

критеріїв: продуктивності, трудомісткості, якості та ефективності. Критерій продуктивності складається з наступних показників: кількість матеріалів, які розглянуті; та кількість кримінальних справ, які розглянуті. Відповідно до критерію трудомісткості автор виділяє: кількість розслідуваних злочинів; кількість підозрюваних та обвинувачених; територія, на якій проводилось розслідування; кількість слідчих дій, які складно організуються (огляд місця події, експеримент, експертиза, впізнання, перевірка показань на місці, застосування науково-технічних засобів та використання допомоги спеціалістів; керівництво оперативною групою; об'єднання та виділення кримінальних справ. Якість професійної діяльності слідчих В.С.Букіна пропонує оцінювати за такими критеріями: законність; своєчасність (як здійснення процесуальних дій та прийняття рішень одразу, як це об'єктивно стало можливим); повнота (як межі пізнання, здійснення необхідних та можливих слідчих дій та прийняття всіх процесуальних рішень); всебічність; об'єктивність. Ефективність, на думку автора, має визначатися за наступними показниками: кількість виявлених в процесі розслідування нових злочинів; відсутність обґрунтованих скарг, окремих ухвал, постанов прокурора; результативність профілактичної роботи [95, с.47].

Аналіз даної системи оцінки діяльності слідчого показує, що по-перше, викликає сумніви доцільність вибору самих критеріїв, за якими має здійснюватися оцінка. Як вже було нами доведено у п.п.1.1., продуктивність, якість та трудомісткість є складовими поняття ефективність, тому виділення окремого критерію „ефективність” уявляється нам необґрунтованими. По-друге, в даній класифікації, поряд з кількісними критеріями, які легко піддаються вимірюванню, присутні оціночні категорії (законність, своєчасність, повнота тощо), за якими діяльність слідчого можна оцінити лише за допомогою експертних оцінок. Як свідчить практика, критерії оцінки якості розслідування у начальника слідчого відділу, прокурора та судді мають певні відмінності, інакше б жодної кримінальної справи не було повернуто на додаткове розслідування. Термін „межі пізнання” як елемент критерію повноти, як нам уявляється, скоріше відноситься до глобальних питань філософської

науки, ніж до практичної діяльності органів внутрішніх справ. Тому, на нашу думку, оцінювання діяльності слідчого за даними якісними критеріями буде викликати значні розбіжності у оцінках або формальний підхід до процедури оцінювання.

Визначення критеріїв ефективності професійної діяльності слідчих відбувалося одночасно з роботою з визначення оптимального навантаження на працівників слідчих підрозділів, тобто науково обґрунтованої кількості кримінальних справ, які в даний момент знаходяться у провадженні слідчого за умов, що він може продуктивно по всіх них працювати. Ще у 60-ті роки минулого століття працівниками Всесоюзного інституту вивчення причин і розробки заходів запобігання злочинності Ю.Булатовим і Л.Соя-Серко було розроблено методикку вивчення витрат робочого часу слідчими на основі аналізу результатів опитування, анкетування, фотографування і самофотографування слідчими робочого часу, витраченого на певні виробничі операції [96; 97; 98]. За результатами даного дослідження було встановлено, що за 8-9 годин роботи слідчі виконують 30-40 виробничих операцій, при цьому багато з них нераціонально розподіляють обсяг робіт, що необхідно виконати, витрачаючи на планування 1 - 1,5 % робочого часу [99, с.108]. Визначення оптимальної чисельності слідчих цією методикою передбачено не було. За результатами проведеного ВНДІ Прокуратури СРСР дослідження бюджету робочого часу слідчих органів внутрішніх справ були отримані наступні дані:

Час роботи

1. Час, який витрачається на розслідування кримінальних справ:

а) власне слідча діяльність - 40,9 %;

б) підготовча та супутня діяльність - 11,8 %;

в) технічна та інша робота, яка може бути виконана іншими працівниками - 10,9%;

г) ділові поїздки - 5,6 %.

Всього - 69,2% робочого часу.

2. Час, який витрачається на роботу, не пов'язану з розслідуванням кримінальних справ - 21,4 %.

Всього час роботи - 90,6 % .

3.Час на перерви - 9,4 %.

Всього весь робочий час - 100 %.

Найбільш трудомісткими трудовими процесами за даними дослідження було визнано проведення допитів (23 % робочого часу); проведення інших слідчих дій (обшуки, огляди, слідчі експерименти, пред'явлення для пізнання, перевірки показань на місці - 3,5 %); складання постанов (3,6 %); складання обвинувачувальних висновків (3,7 %); чергування (13,2 %); наради (3,5 %); технічне оформлення матеріалів кримінальної справи (підшивання, нумерація аркушів, складання опису документів, що знаходяться у справі тощо - 3,2 %) [94, с.19-20].

Роботу з цього напрямку було продовжено, і у 1974 році М.М.Барановим та Л.В.Кондратюком проведено дослідження, ціллю якого стало визначення трудомісткості слідчої роботи. За проведеними розрахунками, з урахуванням поправочних коефіцієнтів залежно від складності справ та виконання непродуктивної праці, було встановлено, що слідчий за 1950 годин праці за рік має закінчувати 35 кримінальних справ [100, с.149-157].

У 1980 році М.І.Кулагін запропонував для розрахунків оптимального навантаження на працівників слідчих підрозділів враховувати поправочні коефіцієнти залежно від категорії кримінальних справ (при розслідуванні злочинів, скоєних неповнолітніми, злочинів у сфері економіки тощо) [101, с.124-126]. Також автором внесено пропозицію зменшити нормативи витрат часу на розслідування кримінальної справи, яка закривається, до 30 годин.

Особливістю досліджень М.М.Баранова, Л.В.Кондратюка та М.І.Кулагіна було те, що за основу розрахунків було взято кількість вже розслідуваних кримінальних справ у конкретному підрозділі, а не вимірювання кількості часу, необхідного для проведення певних виробничих операцій, що, безумовно, значно спрощувало процедуру дослідження, але не давало змоги встановити, чи є отримані нормативи навантаження оптимальними.

У 1990 році Академія внутрішніх справ МВС СРСР розробила методичні рекомендації щодо визначення нормативу навантаження на одного

слідчого[102, с.195]. Згідно цим рекомендаціям оптимальне навантаження складало 38 справ, які перебувають у провадженні слідчого, або 23 кримінальні справи, які закінчені провадженням. Недоліком даної наукової розробки була наявність одразу двох критеріїв розрахунку штатної чисельності працівників слідчих підрозділів у залежності від того, чи скінчено провадження по кримінальній справі, причому чисельність слідчих у кожному варіанті обчислення значно різнилася. До того ж у методичних рекомендаціях не було враховано час, який витрачається слідчими на виконання робіт, безпосередньо не пов'язаних з розслідуванням, а за даними попередніх досліджень було встановлено, що він складає не менш ніж 20 % від загальної кількості робочого часу.

Після проголошення Україною незалежності гостро постало питання самостійного вирішення проблем кадрової політики, зокрема, розрахунку оптимальної штатної чисельності слідчих підрозділів на основі науково обґрунтованих рекомендацій. Норми навантаження на слідчих у нашій державі вперше були визначені в п.4.5 наказу МВС від 25 листопада 1992 року № 745 [103], в якому зазначалося, що „слідчий апарат утримується за рахунок коштів державного бюджету, виходячи з науково обґрунтованих норм навантаження (35 справ у провадженні одного слідчого на рік) та з урахуванням оперативної обстановки на території обслуговування”. Підставою для визначення саме такої норми було проведене на початку 90-х років Головним слідчим управлінням МВС України разом з Науково-дослідним центром Української академії внутрішніх справ дослідження з розробки та випробування спеціальної моделі для розрахунку нормативів навантаження та штатної чисельності слідчих ОВС України [102, с.200]. Під час дослідження було проведено фотографування та самофотографування робочого часу понад 200 слідчих у 18 міських та районних органах внутрішніх справ 6 областей і міста Києва, проведено опитування 114 досвідчених слідчих працівників. За результатами дослідження було встановлено, що на виконання всіх покладених на них обов'язків слідчі витрачають більше, ніж 10 годин на добу, працюючи кожен суботу, а 35 % - за необхідності і в неділю. Рівень навантаження у більш досвідчених працівників

був вище, оскільки значна частина слідчих працювала на своїх посадах до трьох років. Результатом цього явища було неповне або неякісне виконання слідчими своїх службових обов'язків. Розподіл часу на виконання окремих видів робіт показав, що організаційні заходи відбирають у слідчих 266 годин на рік (10,6 % річного бюджету часу), чергування по міськрайліноргану - 259 годин на рік (10,3 %), а виконання такого важливого напрямку професійної діяльності як робота з профілактики злочинів безпосередньо у трудових колективах - лише 3 години на рік (0,12 %).

У 1995-1997 роках групою вчених знову було проведено вивчення реального стану навантаження та умов праці у слідчих підрозділах [104]. За матеріалами вивчення кримінальних справ та хронометражу часу, необхідного на виконання слідчим основних виробничих операцій було розроблено макет усередненої кримінальної справи. Макет містив перелік 30 слідчих дій, які найчастіше виконувалися слідчими органів внутрішніх справ під час розслідування. На виконання цих слідчих дій, згідно результатів дослідження, необхідно було витратити 42 години, у випадку, коли справа зупинялася провадженням - 30 годин. Враховуючи наявні умови праці і матеріально-технічне забезпечення слідчих підрозділів системи МВС, автори зробили висновок, що кожен слідчий повинен щомісяця закінчувати провадженням 2,5 справи, або 27 - 30 справ на рік. Оптимальне поточне навантаження було запропоновано обчислювати за такою формулою:

$$\text{Оп.П.Н.} = (\text{Норм. П. X } 2) + \text{Срм. П.З.С.},$$

де:

Оп. П.Н. - оптимальне поточне навантаження;

Норм. П. - нормативна продуктивність;

Срм. П.З.С. - середньомісячний показник зупинених справ (для слідчих системи МВС він становив 4 справи, оскільки за розрахунками на кожному закінчену провадженням справу припадає приблизно 1,5 зупиненої справи).

Оптимальне навантаження на одного слідчого за даними досліджень склало 6 - 7 кримінальних справ, які можуть перебувати у впровадженні одночасно.

Оптимальне річне навантаження мало складатися з середньомісячної продуктивності праці, помноженої на 11 місяців (з врахуванням місяця відпустки), та половини зупинених протягом року кримінальних справ:

$$P.Оп.Н. = (Срм. Норм. П. X 11) = (З. С. :2),$$

де:

P.Оп.Н. - оптимальне річне навантаження;

Срм. Норм. П. - середньомісячна нормативна продуктивність;

З.С. - загальна кількість справ, зупинених протягом року.

Таким чином, згідно результатам даного дослідження, протягом року у провадженні у одного слідчого органів внутрішніх справ повинно перебувати 60 - 65 кримінальних справ.

Даний норматив зустрів критичні відзиви з боку практичних працівників. Так, начальник Головного слідчого управління Міністерства внутрішніх справ України П.В.Коляда вказував, що у даному дослідженні „недостатньо враховано обсяг тієї роботи, яка виконується слідчими при розгляді заяв і повідомлень про злочини і розслідуванні кримінальних справ. Зокрема, слідчими щорічно розглядається понад 300 тисяч заяв і повідомлень про злочини... Щорічно майже у 20 тисячах матеріалів перевірок приймається рішення про відмову у порушенні кримінальних справ. Понад 18 тисяч кримінальних справ направляється з підслідністю. Проведені розрахунки свідчать, що навантаження на слідчих перевищує допустиме” [102, с.197].

Роботу з удосконалення системи показників було продовжено, і у 2001 році в п.п.2.3 Інструкції з організації діяльності органів досудового слідства в системі МВС України та взаємодії їх з іншими структурними підрозділами органів внутрішніх справ України у розкритті і розслідуванні злочинів, затвердженій наказом Міністерства внутрішніх справ України від 31 жовтня 2001 р. № 1100 [48] було визначено вимогу до керівників слідчих підрозділів планувати роботу по закінченню розслідування кримінальних справ з розрахунку не менш 3-х кримінальних справ на не менш ніж 4 епізоди злочинної діяльності на одну штатну одиницю слідчих. А згідно п.п.3.1.19. Типового положення про слідче управління (відділ, відділення, групу) міського

управління, районного, районного в місті, лінійного відділу внутрішніх справ України, затвердженого тим самим наказом [48], до функцій слідчого підрозділу було віднесено розслідування кримінальних справ і злочинів з розрахунку не менш 3-х кримінальних справ на не менш ніж 4 епізоди злочинної діяльності на одну штатну одиницю слідчих. У цих нормативах з самого початку містилася суперечність, оскільки один з них розповсюджувався на кожного слідчого, а другий – на кожен штатну одиницю. Між кількістю слідчих, які в певний момент виконують свої службово-трудові обов'язки, та кількістю штатних одиниць завжди існувала значна відмінність. Так, на 1 серпня 2003 року некомплект в органах досудового слідства складав 11,1% [105], але кількість працюючих слідчих була ще меншою за рахунок працівників, які перебувають у відрядженні (переважно працюють у складі слідчих груп в інших органах та відомствах), в тарифній, навчальній відпустці, відпустці по догляду за дитиною або хворіють. Крім того, поєднання одразу двох показників – кількості кримінальних справ та кількості епізодів злочинної діяльності – закономірно викликало суперечності щодо тотожності в аспекті показників службової діяльності однієї кримінальної справи на певну кількість епізодів такої ж кількості кримінальних справ. До того ж введення даного показника не усунуло головної проблеми, пов'язаної з оцінкою ефективності професійної діяльності слідчого - виробити засади для порівняння між собою кількості кримінальних справ, що мають значні відмінності за критерієм трудомісткості. Проте можна констатувати, що нормативно затверджений рівень навантаження на слідчих у порівнянні з тими, що були затверджені наказом МВС від 25 листопада 1992 року № 745[103], збільшився. Нормативи, визначені у 1992 році, передбачали 35 кримінальних справ, які знаходяться у слідчого у провадженні протягом року, а за новими нормами слідчий має закінчувати розслідуванням не менш ніж 36 кримінальних справ не менш ніж на 48 епізодів злочинної діяльності на рік. Враховуючи, що питома вага кримінальних справ, закінчених провадженням, до загальної кількості кримінальних справ, які знаходяться у провадженні у слідчих, складає близько 50 % [102, с.99], для досягнення визначеного показника слідчий мусить мати у

провадженні не менш ніж 62 кримінальні справи не менш ніж на 96 епізодів злочинної діяльності на рік. А, враховуючи, що штатна чисельність є значно більшою, ніж кількість працюючих слідчих (так, на 5 квітня 2001 року близько 2000 слідчих не виконували свої професійні обов'язки [102, с.49]), навантаження на слідчого складає сьогодні близько 100 – 120 кримінальних справ на рік [102, с.49], що, за нормами часу, необхідними для якісного виконання слідчих дій [94; 98;104 та ін.], вимагає щонайменш 3000 годин на рік, у той час як згідно листа Міністерства праці та соціальної політики України від 06.11.2002 № 010-1135 „Про норму тривалості робочого часу на 2003 рік” [106] при 40-годинному робочому тижні тривалість робочого часу складає 2002 години на рік.

Таким чином, проблема визначення ефективності професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ, невід'ємною складовою якої є розрахунок їх оптимального навантаження, залишається невирішеною. На практиці це призводить до зниження якості розслідування. Так, Колегія Генеральної Прокуратури України у своєму рішенні від 24.10.2003 року зазначає: „З кожним роком збільшується кількість злочинів, прихованих органами внутрішніх справ від обліку. У минулому році прокурорами скасовано близько 20 тисяч незаконних постанов з одночасним порушенням кримінальних справ, із яких кожна третя направлена до суду... Особливо турбує бездіяльність правоохоронних органів деяких областей щодо протидії організованій злочинності, кримінальним проявам у сфері економіки та в органах влади і управління... Продовжують мати місце порушення конституційних прав громадян при притягненні до кримінальної відповідальності. Лише судами виправдано і закрито справи з реабілітуючих підстав стосовно 73 осіб” [107, с.3].

Таким чином, врахування під час оцінювання роботи слідчих лише одного з елементів ефективності – продуктивності – незбіжне призвело до погіршення рівня інших її складових – якості та часу, який витрачається на виконання роботи. Виходом з цієї ситуації може бути лише системний підхід до

її вирішення, який вимагає врахування всіх складових ефективності та взаємозв'язків між ними.

Оскільки складовими ефективності професійної діяльності слідчого є продуктивність, час, витрачений на її виконання та допущені при цьому помилки за умов повного використання робочого часу та повного відновлення працездатності на початок наступного робочого дня, визначення її рівня має базуватися саме на цих критеріях, у зв'язку з чим необхідно дослідити кожен з них окремо.

Беручи до уваги, що кількість часу, який витрачається на безпосереднє проведення слідчих дій, визначалася під час багатьох досліджень [96; 97; 98; 99; 100; 101; 104 та ін.], а її значення, з несуттєвими розбіжностями, складає 30 годин на проведення слідчих дій за кримінальною справою, яка зупиняється провадженням, і 42 години на кримінальну справу, яка закривається провадженням, у своєму дослідженні ми спиралися саме на ці нормативи. Проте професійна діяльність слідчого органів внутрішніх справ, крім проведення слідчих дій, містить у собі інші види робіт, проведення яких є обов'язковим відповідно до відомчих нормативних актів, або є необхідною умовою здійснення самих слідчих дій. Однак, якщо організаційно-управлінські та допоміжні роботи були предметом дослідження під час визначення трудомісткості роботи слідчого, то час, який витрачається ним на виконання вимог нормативних актів Міністерства внутрішніх справ України (навчання в системі професійної підготовки, участь у стройових оглядах, проходження диспансеризації, чергування, участь у охороні громадського порядку), залишився поза увагою дослідників.

З метою визначення розподілу робочого часу слідчого на роботи, які не є слідчими діями, нами у вересні 2002 – травні 2003 року було проведено опитування, в якому приймали участь слідчі, керівники слідчих підрозділів та працівники організаційно-методичних відділів (відділень) з усіх регіонів України (326 осіб), результати якого наведені в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3.1

Розподіл робочого часу слідчих на виконання робіт, які не тягнуть за собою закінчення кримінальних справ

№ з/п	Назва виду роботи	Середня кількість на рік	Середня тривалість (години)	Середньорічна кількість часу (години)
Види робіт, виконання яких передбачено відомчими нормативними актами				
1	Заняття в системі службової підготовки	37	4	148
2	Участь у стройових оглядах	4	1	4
3	Чергування	16	12	192
4	Участь у охороні громадського порядку	10	2,8	28
5	Проходження диспансеризації	1	8	8
6	Профілактична робота (за винятком внесення подання в порядку ст.23-1 Кримінально-процесуального кодексу України)	0,2	1	0,2
Всього за рік				380,2
Види робіт, виконання яких передбачено нормами КПК України				
7	Розгляд матеріалів, за якими приймається рішення щодо відмови у порушенні кримінальної справи, прийняття за ними рішення та його оформлення	11	8,8	96,8
8	Здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які у майбутньому будуть направлені за підслідністю	4	12,6	50,4
9	Виконання окремих доручень слідчих, направлених зі слідчих органів інших регіонів	1	4	4
10.	Здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які зупиняються провадженням	8	30	240
Всього за рік				391,2
Види організаційних робіт				
9	Участь у службових нарадах	308	0,7	215,6
10	Участь у зборах неслужбового характеру	4	2	8
Всього за рік				223,6
Всього за рік (за всіма видами робіт)				995

Аналіз отриманих даних показує:

1. Враховуючи, що середньорічна тривалість робочого часу слідчого органів внутрішніх справ України за умов 40-годинного робочого тижня складає 1759 годин, 57 % річного фонду робочого часу витрачається на виконання робіт, які не пов'язані з закінченням провадженням кримінальних справ і не включаються до нормативів професійної діяльності слідчих, визначених відомчими нормативними актами [48].

2. Основні витрати робочого часу приходяться на здійснення робіт, виконання яких слідчим закріплено в нормах кримінально-процесуального законодавства, але не передбачено в відомчих нормативних актах, регламентуючих роботу органів досудового слідства, та, відповідно, не відображено у системі показників службової діяльності (22,2 % річного фонду робочого часу) та на виконання заходів, участь у яких є обов'язковою для всіх атестованих працівників органів внутрішніх справ (22 % річного фонду робочого часу).

3. На участь у службових нарадах слідчий витрачає 12,2 % річного фонду робочого часу, що у порівнянні з результатами досліджень кінця 60-х – початку 70-х років минулого століття [94, с.19-20] свідчить про збільшення часу на проведення нарад у 3,5 рази.

4. Час, який залишається у слідчого на виконання процесуальних дій за кримінальними справами, які мають бути закінчені провадженням, за умов 8-годинного робочого дня, складає: 1759 (річний фонд робочого часу слідчого) - 995 = 764 години на рік. Враховуючи, що на проведення процесуальних дій за справою, яка закінчується провадженням, необхідно у середньому 42 години, за цей час за умов нормальної тривалості робочого дня він має можливість закінчити провадженням 18,2 кримінальних справ на рік. Закінчення ж визначених нормативно 36 кримінальних справ на рік вимагає в середньому 1512 годин на рік, а з урахуванням часу на інші види робіт річний фонд робочого часу слідчого має складати 2507 годин, тобто він повинен працювати 11-12 годин на день або без вихідних.

5. Результати даного експертного опитування свідчать, що існуючі нормативи показників службової діяльності не відображають особливостей розподілу робочого часу слідчого та не враховують всі види робіт, які він зобов'язаний виконувати згідно з нормативно-правовими приписами. Лише 43% річного фонду робочого часу слідчого може бути використано для закінчення провадженням кримінальних справ.

Проте, як свідчить практика, слідчі знаходять резерви, за допомогою яких вони компенсують дефіцит часу. Насамперед це стосується допомоги помічників слідчих, а також курсантів (слухачів) вищих відомчих закладів освіти, які проходять практику в облміськрайлінорганх внутрішніх справ. Другим резервом заощадження часу є перекладання частини роботи слідчих на працівників інших підрозділів (наприклад, використання працівників інших служб як виконуючих обов'язки слідчих, приймання керівниками слідчих відділів матеріалів дослідчої перевірки від оперативних служб лише за умов наявності в них документів, які характеризують особистість підозрюваного, тощо). Третім резервом є скорочення часу на виконання слідчих дій. Вивчення цих явищ значно ускладнюється тим, що вони носять латентний характер, оскільки більшість з них пов'язана з порушенням наказів МВС України та вимог кримінально-процесуального законодавства.

Резюмуючи вищевикладене, необхідно зазначити, що норми навантаження на слідчих органів внутрішніх справ у сучасних умовах характеризуються необґрунтованістю, не враховують всі види робіт, які має виконувати слідчий, та створюють підстави для його перевантаження.

Для визначення критеріїв ефективності професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України з точки зору їх безпосередніх керівників, у квітні 2003 року нами було проведено експертне опитування начальників слідчих відділів (відділень) з усіх регіонів України (26 осіб), які перебували на курсах підвищення кваліфікації Інституту підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників ОВС Національного університету внутрішніх справ. Результати експертного опитування наведені в таблиці 1.3.2.

Таблиця 1.3.2

Визначення критеріїв ефективності професійної діяльності слідчих начальниками слідчих відділів (відділень)

№ з/п	Критерії ефективності роботи слідчого	Рейтингова оцінка
1.	Кількість кримінальних справ, які направлені до суду з обвинувальним висновком	4,6
2.	Кількість кримінальних справ з порушенням строків розслідування	4,1
3.	Кількість затриманих у порядку ст.115 КПК України, яких було звільнено з-за непідтвердження підозри у вчиненні злочину	4,1
4.	Кількість кримінальних справ, які було закрито судом за ст.ст.6 п.1, 6 п.2, 213 КПК України	3,6
5.	Кількість кримінальних справ, закритих слідчим за nereабілітуючими підставами	3,5
6.	Кількість затриманих у порядку ст.115 КПК, яких було звільнено з-за закінчення строків тримання під вартою	3,5
7.	Кількість злочинів (епізодів), розкритих слідчим шляхом	3,3
8.	Кількість затриманих у порядку ст.115 КПК України, яких було звільнено з-за відсутності необхідності застосування запобіжного заходу тримання під вартою	3,3
9.	Співвідношення між кількістю кримінальних справ, направлених до суду, та кількістю кримінальних справ, які закрито за nereабілітуючими підставами	3,1
10.	Кількість обґрунтованих скарг на дії слідчого з боку учасників процесу	3,1
11.	Кількість кримінальних справ, які порушено слідчим та закрито ним же за ст.ст.6 п.1, 6 п.2, 213 КПК України	2,9
12.	Кількість кримінальних справ, які направлені прокурору для затвердження обвинувального висновку або постанови про закриття кримінальної справи в останні дні місяця	2,8
13.	Кількість обвинувачених, відносно яких було обрано запобіжний захід - підписка про невиїзд - які вчинили злочини повторно у період досудового слідства	2,7
14.	Кількість кримінальних справ, за якими виявлено та доказано умови формування особистості обвинуваченого, обставини його життя перед вчиненням злочину, під впливом яких у нього виникла рішимість скоїти злочин, з відображенням їх у обвинувальному висновку	2,5
15.	Кількість кримінальних справ, за якими потерпілому відшкодована матеріальна шкода на стадії досудового слідства	2,4
16.	Кількість кримінальних справ, за якими активними діями слідчого виявлено майно обвинуваченого та накладено на нього арешт	2,2
17.	Кількість кримінальних справ, закритих судом відносно частини обвинувачення (у випадку направлення кримінальної справи в суд по кількох статтях КК	2,2
18.	Кількість подань слідчого у порядку ст.23 КПК	2,2
19.	Співвідношення спричиненої потерпілому та відшкодованої обвинуваченим матеріальної шкоди (включаючи арешт на майно)	2,1
20.	Кількість кримінальних справ, за якими кваліфікація обвинувачення у суді було змінено на закон з більш м'якою санкцією	2,1
21.	Кількість протоколів про адміністративні правопорушення, направлених слідчим до суду у випадку невиконання подання	2,1

Аналіз отриманих даних показує, що начальники слідчих відділів (відділень) оцінюють роботу свої підлеглих за більш диференційованою системою показників, що враховують як кількісні, так і якісні аспекти роботи слідчих. Проте серед визначених ними критеріїв відсутня оцінка результатів таких видів робіт, як розгляд матеріалів, за якими приймається рішення щодо відмови у порушенні кримінальної справи, прийняття за ними рішення та його оформлення; здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які у майбутньому будуть направлені за підслідністю; виконання окремих доручень слідчих, направлених зі слідчих органів інших регіонів; здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які зупиняються провадженням. Це може свідчити про відношення до даних видів робіт як до малозначущих. Але, оскільки на їх виконання витрачається п'ята частина річного фонду робочого часу слідчого, результативність виконання даного виду робіт має бути врахована під час оцінювання професійної діяльності.

Синтезування якісних та кількісних ознак ефективності професійної діяльності слідчих, визначених в законодавчо-нормативній базі та в теоретичних джерелах, і результати опитування начальників слідчих відділів (відділень), результати якого наведені в таблиці 1.3.2., дозволили нам виділити систему показників, які в основному відповідають змісту професійної діяльності слідчого у сучасних умовах.

1. Здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які закінчуються провадженням.
2. Здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які зупиняються провадженням.
3. Розгляд матеріалів, за якими приймається рішення щодо відмови у порушенні кримінальної справи, прийняття за ними рішення та його оформлення.
4. Здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які у майбутньому будуть направлені за підслідністю.
5. Виконання окремих доручень слідчих, направлених зі слідчих органів інших регіонів.
6. Участь у заняттях в системі службової підготовки.

7. Участь у стройових оглядах.
8. Чергування.
9. Участь у охороні громадського порядку.
10. Профілактична робота .
11. Участь у службових нарадах.

Використання вказаних показників під час оцінювання роботи працівників органів досудового слідства, на нашу думку, має носити індивідуальний характер та здійснюватись за допомогою експертного оцінювання.

Якість діяльності слідчого як складова ефективності його роботи вже багато років привертає увагу науковців. У загальній теорії права існує ідея, згідно з якою різноманітні порушення закону є об'єктивною умовою застосування правових санкцій [108, с.37-53.]. Існують різні погляди на сутність правозастосовчих помилок. Деякі автори вважають, що сутність останніх виражається у порушенні законності дій правозастосовчого суб'єкта, яка полягає у неправильній юридичній оцінці яких-небудь життєвих обставин, що тягнуть настання негативних наслідків і визначаються як тим самим суб'єктом кваліфікації чи вищестоящим органом [109, с.89]. Інші дослідники вважають, що зазначеною помилкою може бути невинний відступ конкретного правозастосовувача від обов'язкових вимог закону, який застосовується [110, с.20]. Існує точка зору, згідно з якою правозастосовчою помилкою доцільно вважати результат, який суперечить нормам матеріального чи процесуального права і не досягає істинних цілей правового регулювання та кваліфікується як помилка компетентного органу в особливому акті [111, с.103]. Наведені визначення містять низку загальних ознак, що характеризують правозастосовчу помилку як юридичне явище

У науковій літературі та практичній діяльності органів внутрішніх справ для визначення помилок у професійній діяльності слідчого застосовують різноманітні терміни: „упущення досудового слідства”, „прогалини досудового розслідування”, „слідчі помилки”, „порушення законності”, „порушення норм права” (процесуального, матеріального), у тому числі - „суттєві порушення”,

„кримінально-процесуальні правопорушення”, „відступ від норм закону”, „процесуальні помилки досудового розслідування”, „хиби слідчого” та інші. Неоднозначність наведених термінів, відсутність їх чіткої класифікації значно утруднює процес підвищення якості розслідування.

У кримінально-процесуальному законодавстві термін „слідча помилка” не вживається. Однак небезпечність правових наслідків помилкових дій слідчого та їх вплив на якість як складову ефективності професійної діяльності слідчого вимагає врахування даного явища в управлінні слідчим апаратом.

В.І.Власов вважає, що слідчі помилки – це „будь-які ненавмисні порушення закону, недоліки та упущення, що припускаються при порушенні кримінальної справи, будь-яка неправильність у процесуальній діяльності, в тому числі і у розумовому процесі компетентної особи, носія відповідних прав та обов’язків” [112, с.63]. Даний підхід уявляється нам дискусійним. Так, він не враховує навмисних порушень кримінального процесу. Крім того, „неправильність у розумовому процесі компетентної особи” неможливо виявити, доти вона не знайде відображення у конкретній дії посадової особи та відповідним процесуальним рішенням.

О.Д.Бойков розуміє слідчу помилку як „будь-яке незаконне або безпідставне рішення, що викликано неправильною дією або бездіяльністю” [113, с.14-15]. До категорії помилок він відносить: грубі процесуальні порушення, що скоюються усвідомлено, та неправильне застосування кримінального закону, незаконність та необґрунтованість яких констатовано відповідною посадовою особою або органом. Виділення автором таких ознак помилки як незаконність та необґрунтованість є, на нашу думку, значущим, оскільки дозволяє розрізняти помилки за характером їх утворення та точно встановлювати засіб їх виправлення.

В юридичній літературі під слідчою помилкою також розуміються неправильні дії слідчого, спрямовані (за його суб’єктивною думкою) на успішне досягнення завдань кримінального судочинства, які об’єктивно виражені у прийнятті рішення, незаконність та необґрунтованість якого відображені у процесуальному акті прокурором або судом [114, с.48]. На нашу

думку, наявність відповідного процесуального акту, яким рішення або діяльність слідчого констатується як помилкова, є суттєвою ознакою поняття „слідча помилка”.

Поряд з поняттям „слідчі помилки” в юридичній літературі застосовується термін „процесуальні помилки”. Так, О.М.Баранов розуміє процесуальну помилку на етапі досудового розслідування як „ненавмисне порушення кримінального закону, що виражається у невиконанні або неналежному виконанні його вимог слідчим або іншим процесуальним органом та яке визнано таким компетентним суб’єктом у відповідному процесуальному акті” [115, с.11]. Автор не відносить до категорії помилок навмисне порушення кримінального закону, що значно звужує досліджуване явище, виключаючи усвідомлені дії або бездіяльність слідчого, які не є підставою для кримінальної відповідальності та спрямовані, за думкою слідчого, на досягнення цілей кримінального судочинства.

За думкою Н.Н.Вопленка, правозастосовча помилка є результатом власної діяльності спеціальних суб’єктів правозастосування, який суперечить нормам матеріального або процесуального права, не дозволяє досягти істинних цілей правового регулювання та кваліфікується компетентним органом як помилковий [111, с.105]. Даним визначенням охоплюються такі ознаки правової помилки, як порушення закріплених законодавством норм матеріального та процесуального права; невідповідність цілям правового регулювання; наявність рішення, дії або бездіяльності не будь-якого суб’єкта, а лише наділеного владними повноваженнями спеціального суб’єкту правозастосування; констатація такої діяльності як помилкової компетентною особою або органом.

Важливою умовою термінологічної чіткості поняття „слідчі помилки” є визначення його співвідношення з поняттям „кримінально-процесуальні порушення”. О.Т.Дугін дає визначення кримінально-процесуального правопорушення як суспільно небезпечної або шкідливої винної дії, яка посягає на кримінально-процесуальний порядок, виконана всупереч вимогам кримінальних та кримінально-процесуальних норм без належних підстав або

несвоєчасно, або без додержання встановленого порядку, а також протиправної бездіяльності за наявності достатніх підстав для виконання необхідних процесуальних дій [116, с.59]. Як нам вважається, автор, не використовуючи поняття слідчих помилок, включає до поняття кримінально-процесуальних правопорушень припущені слідчим з-за недбалості, недосвідченості, самовпевненості порушення норм кримінального та кримінально-процесуального законодавства, прогалини досудового розслідування. У той же час О.Т.Дугін включає до поняття кримінально-процесуальних правопорушень і злочинні дії слідчого, які, на нашу думку, не можуть розглядатися як слідчі помилки. Таким чином, основною ознакою, яка визначає межу між слідчою помилкою та кримінально-процесуальним правопорушенням, на нашу думку, є уміст або відсутність у діяльності слідчого ознак дій, за які настає кримінальне покарання.

Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо, що під слідчою помилкою необхідно розуміти незаконну або необґрунтовану дію (бездіяльність) слідчого, що не містить ознак злочину, виражену у неповноті або односторонності розслідування обставин справи, суттєвому порушенні кримінально-процесуального закону та неправильному застосуванні кримінального закону.

В помилкових діях слідчих виявляють себе певні закономірності, аналіз помилок дозволяє виділити найбільш розповсюджені різновиди відступів від вимог закону. Наявність науково обґрунтованої та побудованої на вивченні досвіду та практичних працівників системи досудового слідства класифікації слідчих помилок дозволила б систематизувати накопичені знання, усвідомити сутність існуючих порушень, упущень та недоліків і своєчасно вжити необхідних заходів з їх усунення.

На сьогоднішній день існує декілька класифікацій слідчих помилок, побудованими за різними підставами. Так, В.І.Власов розділяє слідчі помилки на логічні (помилки у розумовій діяльності суб'єктів, які здійснюють розслідування за кримінальними справами) та фактичні (недодержання ними вимог кримінально-процесуального законодавства)

[112, с.64, 92]. В іншій класифікації той же автор пропонує розділяти слідчі помилки на матеріально-правові та процесуально-правові; слідчі помилки під час порушення кримінальної справи, під час проведення слідчих дій, під час притягнення осіб в якості обвинувачених; під час об'єднання та виділення кримінальних справ, при призупиненні розслідування, при закінченні провадження за кримінальною справою; помилки несуттєві (які не перешкодили досягненню істини по справі); суттєві (коли вони вплинули або могли вплинути на достовірність знання або прийняття законного, обґрунтованого рішення по справі), безумовно суттєві (які завжди свідчать про неправильність висновків та рішень слідчого і ставлять їх під сумнів); слідчі помилки, які тягнуть обвинувачувальний або виправдовуючий ухил; помилки спірні або беззаперечні, наявні та сховані; непоширені, відносно поширені та типові; слідчі помилки, що припущено слідчим та прокурором; помилки прості (одне порушення) та складні (сукупність порушень); помилки, які вимагають закриття, призупинення справи, перекваліфікації обвинувачення, додаткового розслідування, виправдання підсудного; слідчі помилки, скоєні внаслідок недосвідченості, добросовісної омани, навмисних дій слідчого [117, с.112-113]. Дана класифікація має безсумнівну теоретичну значущість, але її застосування в управлінні органами досудового слідства під час роботи з профілактики слідчих помилок значно ускладнюється з-за великої кількості засад такої класифікації. На нашу думку, має рацію О.Д.Назаров, який пропонує класифікацію слідчих помилок за наступними засадами: 1) за суттєвою характеристикою; 2) у залежності від характеру помилки, припущеної слідчим; 3) у залежності від суб'єкта кримінально-процесуальної діяльності, яким було виявлено слідчу помилку; 4) у залежності від мотивації дії або бездіяльності слідчого [118, с.21-23]. Для кожної категорії слідчих помилок автор пропонує перелік відповідних безпосередніх видів помилок. На нашу думку, дана класифікація, поряд зі зручністю її застосування для практичних потреб органів досудового розслідування, має два недоліки. По-перше, всі наведені автором види помилок у залежності від характеру помилки, припущеної слідчим

(помилкове порушення (не порушення) кримінальної справи; помилкове притягнення (непритягнення) особи в якості обвинуваченого та всі інші), містять в себе ознаки такого виду помилок, як помилкове проведення (непроведення) слідчої або процесуальної дії, що також включено автором до даного переліку. По-друге, у переліку помилок у залежності від їх характеру відсутні такі розповсюджені порушення розслідування, що є частою причиною для повернення кримінальної справи на додаткове розслідування, як непризначення слідчим необхідних експертиз та непроведення відтворення обстановки і обставин події, а також непроведення необхідних для встановлення істини по справі допитів свідків. По-третє, в даній класифікації не враховано такий широко розповсюджений у слідчій практиці вид помилок, як технічні. Дані помилки не носять яскраво виражений правовий характер, але ж зрозуміло, що у випадку, коли в постанові про порушення кримінальної справи вказано одну статтю Кримінального кодексу, а у обвинувачульному висновку – іншу, описка або неухважність слідчого може тягнути за собою правові наслідки – повернення справи на додаткове розслідування. Тому, на нашу думку, технічні помилки обов'язково мають бути включеними до класифікації слідчих помилок.

Аналіз теоретичних джерел та результати експертного опитування керівників слідчих підрозділів, працівників організаційно-методичних відділів (відділень) обласних та міських управлінь внутрішніх справ та слідчих ОВС (326 осіб) з усіх регіонів України, проведеного нами в 2002-2003 р.р. в Інституті перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС України дозволило скласти наступну класифікацію слідчих помилок:

1. За сутнісною ознакою:

1.1. Слідчі помилки, що виражені в неповноті, однобічності розслідування обставин справи.

1.2. Слідчі помилки, що виражені в суттєвому порушенні норм кримінально-процесуального закону

1.3. Слідчі помилки, що виражені в неправильному застосуванні кримінального закону

1.4. Технічні помилки

1.4.1. Відсутність дат на процесуальних документах;

1.4.2. Виправлення дат на процесуальних документах

1.4.3. Відсутність підпису слідчого на процесуальних документах

1.4.4. Синтаксичні, орфографічні, пунктуаційні помилки у кримінальній справі.

2. За ознакою процесуальної дії:

2.1. Помилкове порушення (відмова у порушенні) кримінальної справи;

2.2. Помилкове затримання (незатримання) особи, що підозрюється у вчиненні злочину; помилкове обрання (необрання) запобіжного заходу; помилкове порушення (непорушення) клопотання про продовження строку утримання обвинуваченого під вартою;

2.3. Помилкове притягнення (непритягнення) особи в якості обвинуваченого;

2.4. Помилкове призначення (непризначення) експертизи;

2.5. Помилкове проведення (непроведення) відтворення обстановки і обставин події;

2.6. Помилкове проведення (непроведення) допитів свідків;

2.7. Помилкове призупинення досудового розслідування;

2.8. Помилкове закриття (незакриття) кримінальної справи;

2.9. Помилкова кваліфікація дій, за здійснення яких настає кримінальне покарання та інші помилки у застосуванні матеріального закону.

3. У залежності від суб'єкта, яким було виявлено слідчі помилки:

3.1. Слідчі помилки, які були виявлені прокурором в процесі здійснення прокурорського нагляду та відображені ним в постановках про відміну незаконних постанов слідчого, в супроводжувальних документах про повернення кримінальної справи слідчому зі своїми письмовими вказівками для здійснення додаткового розслідування, в поданнях та ін.;

3.2. Слідчі помилки, що виявлені начальником слідчого відділу в процесі здійснення ним відомчого контролю, і відображені ним в письмових вказівках слідчому;

3.3. Слідчі помилки, які виявлені судом в ході перевірок скарг та іншої контрольної діяльності на досудовій стадії та констатовані ним у відповідних процесуальних документах;

3.4. Слідчі помилки, які виявлені судом (суддею) при провадженні по справі у суді (при призначенні судового розгляду в суді першої, апеляційної, касаційної, наглядової інстанцій), при відновленні справи в зв'язку з нововиявленими обставинами, при виконанні вироку та відображені у відповідних постановвах судді (ухвалах суду);

3.5. Слідчі помилки, які виявлено керівником слідчої, слідчо-оперативної групи, самим слідчим та усунуті ним шляхом прийняття законних та обґрунтованих рішень за справою;

3.6. Слідчі помилки, що виявлені іншими учасниками кримінально-процесуальної діяльності (адвокатами, представниками та ін) і відображені ними у скаргах, клопотаннях, заявах, задоволених у встановленому законному порядку.

4. У залежності від суб'єктивного ставлення слідчого

4.1. Слідчі помилки, припущені слідчим неусвідомлено та ненавмисно

4.1.1. Слідчі помилки, припущені слідчим з-за недостатності знань, вмінь, досвіду професійної діяльності;

4.1.2. Слідчі помилки, припущені слідчим внаслідок невірної оцінки обставин справи;

4.2. Слідчі помилки, припущені слідчим усвідомлено та навмисно

4.2.1. Слідчі помилки, припущені з-за нехтування деякими вимогами закону, що сприймаються слідчим як несуттєві та не перешкоджаючі досягненню цілей кримінального судочинства;

4.2.1. Слідчі помилки, припущення яких, на думку слідчого, може перешкодити цілям кримінального судочинства.

Вчені-правознавці, дослідження яких були пов'язані з проблемами якості досудового розслідування, його недоліками, виділяють різноманітні причини таких явищ. Так, Т.Марітчак, аналізуючи причини помилок у кваліфікації злочинів, визначає причини як безпосередні юридичні явища, які викликають помилку, визначають її характер і місце в загальній системі порушення законності. Автор виділяє внутрішні (конкретні) та зовнішні причини помилок у кваліфікації злочинів. До внутрішніх причин він відносить: недосягнення істини при дослідженні фактичних обставин справи; неправильний вибір і тлумачення норм матеріального або процесуального права; невідповідність рішень фактичній або правовій основі розглядуваної справи, тощо. Зовнішніми умовами автор вважає обставини, опосередковано пов'язані з помилками, що сприяють їх виникненню. На його думку, вони створюють ситуацію, в якій зростають можливості вчинення помилки в кваліфікації злочинів. До таких факторів автор відносить: рівень професійної підготовки суб'єктів правозастосування, специфічні умови роботи працівників правозастосовчих органів тощо. На його думку, причини та умови помилок у кваліфікації злочинів знаходяться у діалектичному взаємозв'язку і можуть переходити одна в одну. Т.Марітчак пропонує наступний перелік причин та умов помилок у кваліфікації злочинів, ранжованих за ступенем важливості та поширеності: неясність, суперечливість законодавства; відсутність стабільної юридичної практики; однобічність і неповнота доказів; несприятливі умови діяльності; значна посадова завантаженість; складність процесуальних вимог до вчинення окремих юридичних дій; протидія заінтересованих осіб; недоліки у доборі та розстановці кадрів; недостатні юридичні знання особи, що кваліфікує злочини; відсутність спеціалізації в роботі [119, с.48-51].

Аналіз даної класифікації показує, що до неї віднесені як причини (наприклад, недоліки у доборі та розстановці кадрів), так і наслідки цих причин (однобічність та неповнота доказів). До того ж несприятливі умови діяльності слідчого включають до себе як значну посадову завантаженість, так і протидію заінтересованих осіб, а недостатні юридичні знання є

результатом недоліків у доборі та розстановці кадрів. Це значно ускладнює можливість застосування даної класифікації для прийняття практичних заходів щодо зменшення помилок у діяльності слідчих.

М.М.Сафін вважає, що слідчі помилки можуть бути результатом як об'єктивних, так і суб'єктивних причин. До групи об'єктивних причин він відносить недоліки в організації праці слідчого, низьку якість роботи органів дізнання і відсутність належної взаємодії з ними, нездорову морально-психологічну атмосферу у колективі, слабку організацію кадрової роботи. Серед суб'єктивних причин, на його думку, переважають невисока кваліфікація спеціалістів, у тому числі невміння правильно з точки зору тактики організувати допит, проводити слідчі дії, зневажливе ставлення до вимог кримінально-процесуального закону; розподіл норм кримінально-процесуального кодексу на такі, що обов'язкові для виконання, і такі, якими можна нехтувати; обвинувачувальний ухил; некритичність в оцінці доказів та під час прийняття процесуальних рішень; недбале ставлення до своїх службових обов'язків у надії, що прокурори та суди не висунуть претензії до низької якості розслідування [120, с.62]. Але в цій класифікації, яку було складено на початку 90-х років минулого століття, не враховано, що в останні роки у зв'язку зі змінами соціально-економічних відносин, перерозподілом власності, зниженням рівня матеріального забезпечення деяких соціальних груп значно змінилася кримінальна ситуація у країні. Поява нових, таких, що уявляють значну суспільну небезпеку та складних для розслідування злочинів в економіці та банківській сфері, поширення корупції та організованої злочинності, широке використання в кримінальній діяльності зброї та складних технічних пристроїв значно ускладнюють роботу слідчого апарату та створюють передумови для здійснення слідчими помилкових дій, що має бути враховано при класифікації причин слідчих помилок.

В.І.Власов називає наступні причини слідчих помилок: 1) низький рівень ділових якостей слідчого; 2) відсутність належних політичних, моральних, а також деяких спеціальних, необхідних для професії слідчого якостей, їх

недостатній розвиток; 3) організаційні недоліки, перевантаження в роботі слідчого. Крім того, окремо автор виділяє умови, які сприяють здійсненню слідчих помилок, до яких він відносить недоліки в організації прокурорського нагляду та недоліки участі адвоката в досудовому розслідуванні [112, с.97, 113]. Порівняння даної класифікації з попередніми дозволяє помітити, що В.І.Власов вважає значущими умовами слідчих помилок переважно недоліки кадрового забезпечення слідчих підрозділів.

Найбільш повною та логічною, на нашу думку, є характеристика причин слідчих помилок О.Б.Соловйова, який виділяє три їх рівня:

- 1) безпосередні причини, які характеризують недоліки в розслідуванні конкретних злочинів (перший рівень причин);
- 2) причини слідчих помилок, що пов'язані з діяльністю слідчого: з особистістю слідчого (суб'єктивні причини) та умовами, в яких здійснюється дана діяльність (об'єктивні причини). Ці об'єктивні та суб'єктивні причини складають другий рівень причин, або „причини причин першого рівня”;
- 3) фактори, що обумовлюють причини першого та другого рівня та пов'язані з умовами діяльності органів слідства в цілому [121, с.29-36; 122, с.10-15].

Багаторівневий підхід до аналізу причин слідчих помилок дозволяє розглядати їх комплексно та системно, з урахування всіх притаманних їм взаємозв'язків. В межах нашого дослідження нас цікавить другий рівень причин слідчих помилок, пов'язаних з особистістю слідчого та умовами, в яких здійснюється слідча діяльність.

За даними експертного опитування керівників слідчих підрозділів, працівників організаційно-методичних відділів (відділень) обласних та міських управлінь внутрішніх справ та слідчих ОВС з усіх регіонів України, проведеного нами у вересні 2002 – травні 2003 р.р., серед основних суб'єктивних причин слідчих помилок експертами були згадані: низький рівень юридичних знань, вмінь та навичок слідчих; невміння планувати свою роботу; відсутність відповідального ставлення до виконання службових

обов'язків; невміння слідчого протистояти впливу начальника органу або працівників оперативних служб, які вимагають від нього порушити кримінальну справу по неякісно зібраним матеріалам; легковажне ставлення слідчих до порушення закону і можливості відповідальності за ці дії; самовпевненість у своїх силах у поєднанні з низьким рівнем юридичних вмінь, знань та навичок. Основними об'єктивними причинами слідчих помилок експерти вважають: недосконалу нормативно-правову базу слідчої діяльності; надмірне посадове навантаження слідчих; відсутність належного контролю з боку керівників слідчих підрозділів, працівників прокуратури та суду; недоліки в оцінці та стимулюванні праці слідчих; нездатність системи професійної підготовки заповнити прогалини у знаннях слідчих.

Резюмуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що основними причинами слідчих помилок є фактори, пов'язані з недоліками нормативно-правового забезпечення діяльності слідчих, їх посадовим навантаженням, індивідуальними особливостями, організаційними умовами роботи слідчих підрозділів та системою професійної підготовки. Вказане обумовлює необхідність більш детального розгляду вказаних факторів.

Дослідження соціально-правової характеристики професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України дозволяє зробити наступні висновки:

1. Професійна діяльність слідчого органів внутрішніх справ - це вид трудової діяльності, який включає виконання регламентованих законодавством та відомчими нормативно-правовими актами загальних функцій працівника органів внутрішніх справ та функцій досудового розслідування

2. Ефективність професійної діяльності слідчих органів України - це продуктивність (результативність) виконання регламентованих законодавством та відомчими нормативно-правовими актами загальних функцій працівника органів внутрішніх справ та функцій досудового розслідування, виражена в одиницях обсягу виробничої праці, часу, витраченого на її виконання та допущених при цьому помилок при повному

використанні робочого часу та повному відновленні працездатності на початок наступного робочого дня.

3. Професійна діяльність слідчого повинна будуватися на наступних принципах: а) законності, зміст якого полягає в тому, що вся професійна діяльність слідчого ОВС України повинна відбуватися відповідно до вимог Конституції України, чинного кримінального та кримінально-процесуального законодавства, а також інших нормативно-правових актів, які регламентують його професійну діяльність; б) об'єктивності, згідно з яким усі процесуальні рішення приймаються лише на підставі фактичних даних; в) системності, згідно з яким усі дії слідчого мають підкріплювати та посилювати одна одну, створюючи можливість максимально повного отримання доказової інформації; г) рівності громадян перед законом, який обумовлює прийняття процесуальних рішень незалежно від громадського, посадового та матеріального стану учасників кримінального процесу; ґ) гуманності, який потребує поваги до особистості під час здійснення професійної діяльності, стверджує неприпустимість приниження людської честі та гідності; д) комплексності, який полягає у всебічному дослідженні обставин, які мають значення для встановлення об'єктивної істини у справі, в тому числі з використанням методів різних наук та із залученням фахівців різних галузей; е) науковості, який передбачає знання слідчим і використання в процесі своєї професійної діяльності наукових досягнень, за допомогою яких можна підвищити її ефективність; є) планування, який дає можливість уникнути непередбачених дій, усунути дублювання і розпорошення зусиль з урахуванням особливостей кримінальної справи, заяви або повідомлення про злочин; ж) економічності, згідно з яким забезпечення досягнення слідчим наміченої мети має відбуватися з найменшою витратою сил, засобів та часу.

4. Синтезування ознак професійної діяльності слідчого дозволяє виділити наступні її елементи: 1) суб'єкт професійної діяльності; 2) цілі професійної діяльності; 3) предмет професійної діяльності; 4) дії (процесуальні та непроцесуальні); 5) прийоми та засоби здійснення дій; 6) результат.

5. Основні витрати робочого часу слідчими приходяться на здійснення робіт, виконання яких слідчим закріплено в нормах кримінально-процесуального законодавства, але не передбачено в відомчих нормативних актах, регламентуючих роботу органів досудового слідства, та, відповідно, не відображено у системі показників службової діяльності (22,2 % річного фонду робочого часу) та на виконання заходів, участь у яких є обов'язковою для всіх атестованих працівників органів внутрішніх справ (22 % річного фонду робочого часу). існуючі нормативи показників службової діяльності не відображають особливостей розподілу робочого часу слідчого та не враховують всі види робіт, які він зобов'язаний виконувати згідно з нормативно-правовими приписами. Лише 43 % річного фонду робочого часу слідчого може бути використано для закінчення провадженням кримінальних справ.

6. Визначення критеріїв ефективності професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ у сучасних умовах має ґрунтуватися на наступних показниках: здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які закінчуються провадженням; здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які зупиняються провадженням; розгляд матеріалів, за якими приймається рішення щодо відмови у порушенні кримінальної справи, прийняття за ними рішення та його оформлення; здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які у майбутньому будуть направлені за підслідністю; виконання окремих доручень слідчих, направлених зі слідчих органів інших регіонів; участь у заняттях в системі службової підготовки; участь у стройових оглядах; чергування; участь у охороні громадського порядку; профілактична робота; участь у службових нарадах. Використання вказаних показників під час оцінювання роботи працівників органів досудового слідства, на нашу думку, має носити індивідуальний характер та здійснюватись за допомогою експертного оцінювання.

7. Слідча помилка - це незаконна або необґрунтована дія (бездіяльності) слідчого, що не містить ознак злочину, виражена у неповноті або однобічності розслідування обставин справи, суттєвому порушенні

кримінально-процесуального закону та неправильному застосуванні кримінального закону.

8. Слідчі помилки доцільно класифікувати за чотирма ознаками: за їх сутністю; за ознакою процесуальної дії; залежно від суб'єкта, яким було виявлено помилку та залежно від суб'єктивного ставлення слідчого до припущеної помилки.

РОЗДІЛ 2

ВПЛИВ ПРАВОВИХ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЛІДЧИХ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

2.1. Нормативно-правове забезпечення професійної діяльності слідчих ОВС України

Правову основу діяльності органів досудового слідства складають Конституція України, Кримінально-процесуальний кодекс України, інші законодавчі акти України, постанови Верховної Ради України, Укази Президента України, нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, нормативні документи Міністерства внутрішніх справ України, які регулюють діяльність органів досудового слідства та стосуються судочинства, міжвідомчі нормативні акти, а також нормативні документи інших міністерств і відомств, які регулюють окремі аспекти діяльності органів досудового слідства.

Згідно ст. 8 Конституції України [123, Ст.141] в нашій державі визнається і діє принцип верховенства права. Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується.

Конституційні права та свободи людини і громадянина є безпосередньо діючими. Вони визначають цілі і зміст законів та інших нормативно-правових актів, зміст і спрямованість діяльності органів законодавчої та виконавчої влади, у тому числі і органів досудового слідства системи МВС України. Оскільки Конституція України має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії, при здійсненні своєї діяльності слідчі працівники повинні оцінювати зміст будь-якого закону чи іншого нормативно-правового акту з точки зору його відповідності Конституції і в усіх необхідних випадках застосовувати

Конституцію як акт прямої дії. Всі рішення слідчих мають ґрунтуватись на Конституції, а також на чинному законодавстві, яке не суперечить їй.

Так, слідчими безпосередньо застосовується Конституція України у разі: 1) коли зі змісту норм Конституції не випливає необхідність додаткової регламентації її положень законом; 2) коли закон, який був чинним до введення в дію Конституції чи прийнятий після цього, суперечить їй; 3) коли правовідносини, що досліджуються у конкретній справі, законом України не врегульовано, а нормативно-правовий акт, прийнятий Верховною Радою або Радою міністрів Автономної Республіки Крим, суперечить Конституції України; 4) коли укази Президента України, які внаслідок їх нормативно-правового характеру підлягають застосуванню, суперечать Конституції України [124, с.18].

Якщо зі змісту конституційної норми випливає необхідність додаткової регламентації її положень законом, застосовується тільки той закон, який ґрунтується на Конституції і не суперечить їй. Виходячи з положення статті 9 Конституції України [123, Ст.141] про те, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, не можна застосувати закон, який регулює правовідносини, що розглядаються, інакше як міжнародний договір. У той же час міжнародні договори застосовуються, якщо вони не суперечать Конституції України.

Оскільки закони та інші нормативні акти, прийняті до набуття чинності Конституцією, є чинними в частині, що не суперечить їй на підставі Постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. „Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР” [125, Ст.621], в діяльності слідчого апарату застосовуються нормативні акти колишнього Союзу РСР, які не суперечать Конституції і законам України. Не можуть застосовуватись в слідчій діяльності ті закони та інші нормативно-правові акти, що визначають права і обов'язки громадян, які не доведені до відома населення у встановленому законом порядку.

Згідно зі ст.10 Конституції [123, Ст.141] державною мовою в Україні є українська мова, всебічний розвиток і функціонування якої в усіх сферах суспільного життя на всій території України забезпечується державою. Виходячи

з цього конституційного положення провадження у кримінальних справах в Україні має провадитися українською мовою. В той же час, за клопотанням учасників процесу при провадженні слідства застосовується й інша мова в порядку, визначеному ст. 19 Кримінально-процесуального кодексу України [36, Ст.15].

При розслідуванні кримінальних справ слід суворо додержуватись закріпленому у ч.1 ст.62 Конституції принципу презумпції невинуватості, згідно якому особа вважається невинуватою у вчиненні злочину і не може бути піддана кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено в законному порядку і встановлено обвинувальним вироком суду, що набрав законної сили. При цьому неприпустимо покладати на обвинуваченого доведення своєї невинуватості.

Визнання особи винною у вчиненні злочину може мати місце лише за умови доведеності її вини. При цьому слід мати на увазі, що згідно зі статтею 62 Конституції [123, Ст.141] обвинувачення не може ґрунтуватись на припущеннях, а також на доказах, одержаних незаконним шляхом. Докази повинні визнаватись такими, що одержані незаконним шляхом, наприклад, тоді, коли їх збирання й закріплення здійснено або з порушенням гарантованих Конституцією України прав людини і громадянина, встановленого кримінально-процесуальним законодавством порядку, або не уповноваженою на це особою чи органом, або за допомогою дій, не передбачених процесуальними нормами.

Відповідно до вимог статті 63 Конституції [123, Ст.141] особа не несе відповідальності за відмову давати показання або пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначається законом, а отже, вона не може бути змушена свідчити проти себе, членів сім'ї чи близьких родичів.

Пропонуючи підозрюваному (обвинуваченому) дати пояснення щодо висунутого обвинувачення та відомих йому обставин справи, слідчі мають одночасно роз'яснити йому, а також його дружині (чоловіку) чи близькому родичу зміст статті 63 Конституції. У постанові Верховного Суду України №9 від 01.11.1996 року "Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя" [126] зазначено, що у разі якщо під час проведення слідства підозрюваному, обвинуваченому, його дружині чи близькому родичу цього не було роз'яснено, показання зазначених осіб повинні визнаватись судом

одержаними з порушенням закону, що має наслідком недопустимість їх використання як засобів доказування. Недотримання цих вимог Конституції України призводить до порушень законності, оскільки судами у таких випадках виносяться виправдувальні вироки. Так, судом Ємільчинського району Житомирської області виправдано гр-ку Демиденко О.М., яка була притягнута до кримінальної відповідальності за дачу неправдивих показань про обставини злочину, вчиненого її чоловіком. Причина винесення такого вироку полягає в тому, що на досудовому слідстві Демиденко не були роз'яснені її права у відповідності до вимог ст.63 Конституції України [123, Ст.141]. Судом Петровського району Кіровоградської області виправдано гр-ку Лучко Г.І., яку було притягнуто до кримінальної відповідальності за ст. 187 ч.2 КК України за недонесення про крадіжки, вчинені її чоловіком. Це рішення обґрунтовано прийняте судом, оскільки слідчим Петровського РВ УМВС України в Кіровоградській області при пред'явленні обвинувачення Лучко Г.І. були грубо порушені вимоги ст. 63 Конституції України [123, Ст.141].

З урахуванням зазначеного конституційного положення члени сім'ї чи близькі родичі обвинуваченого, цивільного позивача або цивільного відповідача не можуть бути притягнуті до кримінальної відповідальності за відмову від дачі показань. У разі ж, коли зазначені особи погодились давати показання, вони несуть відповідальність за свідомо неправдиві показання.

Гарантовані статтями 30 і 31 Конституції недоторканність житла і таємниця листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції є невід'ємним правом особи. Дозвіл на проникнення до житла чи до іншого володіння особи, на накладення арешту на кореспонденцію, її виїмку в поштово-телеграфних установах та на зняття інформації з каналів зв'язку надається тільки судом. В той же час статті 9 і 13 перехідних положень Конституції (розділу XV) на дію статті 30 (в частині надання дозволу на проникнення до житла чи до іншого володіння особи) та статті 31 Конституції не поширюються.

В останні роки збільшилася кількість конституційних звернень до Конституційного Суду України щодо офіційного тлумачення положень деяких

статей Конституції України та Кримінально-процесуального кодексу України з питань, які безпосередньо стосуються роботи органів досудового слідства. Це свідчить про розвиток процесів демократії в нашій країні, прагнення до створення діючої та позбавленої суперечностей системи правових норм. Так, Конституційний Суд України у своєму рішенні у справі за конституційним зверненням громадянина Солдатова Г.І. щодо офіційного тлумачення положень ст. 59 Конституції України, ст.44 Кримінально-процесуального кодексу України, статей 268, 271 Кодексу України про адміністративні правопорушення від 16 листопада 2000 року № 13-рп/2000 визнав такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними) положення ч.1 ст.44 Кримінально-процесуального кодексу України [36, Ст.15], за яким обмежується право на вільний вибір підозрюваним, обвинуваченим і підсудним як захисника своїх прав, крім адвоката, іншого фахівця у галузі права, який за законом має право на надання правової допомоги особисто чи за дорученням юридичної особи. У 2003 році суб'єкт права на конституційне подання - народні депутати України - звернувся до Конституційного Суду України з клопотанням про офіційне тлумачення положень ч.3 ст. 8 Конституції України з тим, щоб з'ясувати: „Яким чином людина і громадянин має в судовому порядку захистити свої конституційні права і свободи, гарантовані Конституцією України, зокрема право на оскарження в суді рішень посадових і службових осіб органів досудового слідства і прокуратури, якщо в Кримінально-процесуальному кодексі України не визначено порядку оскарження рішень цих посадових і службових осіб?”. У даному клопотанні стверджувалося, що у Кримінально-процесуальному кодексі України не визначено порядку оскарження до суду рішень посадових і службових осіб органів досудового слідства і прокуратури. Як визначив Конституційний Суд України в своїй ухвалі від 20 березня 2003 року № 19-у/2003, такий порядок встановлено статтями 52-5, 106, 110, ч.5, 6 с. 234, ч.2, 3 ст.236, ст.ст. 236-1, 236-2, 236-5, 236-6 Кримінально-процесуального кодексу України [36, Ст.15] тощо. Інша річ, що встановлений порядок в певній частині, на думку суб'єкта права на конституційне подання, не відповідає Конституції України, але це питання не було предметом розгляду у цій справі.

Порушення конституційних гарантій прав та свобод людини під час досудового слідства є підставою для скасування процесуальних рішень на всіх етапах кримінального процесу. Ухвалою судової колегії у кримінальних справах Верховного Суду України від 14.12.2000 р. скасовано вирок Кам'янець-Подільського районного суду Хмельницької області від 7 березня 2000 р. суду в частині засудження Ш. за ст.208 Кримінального кодексу України [127, Ст.131] і закрито справу за недоведеністю його участі у вчиненні злочину, передбаченого цією статтею, за наступними мотивами. І обвинувачення Ш., і висновки суду щодо його винності у вчиненні злочину, передбаченого ст. 208 Кримінального кодексу України ґрунтувалися виключно на показаннях, даних ним і Г. на досудовому слідстві як свідками. Разом з тим їх допит та початкові слідчі дії у кримінальній справі, порушеній щодо Ш. і Г. за ч. 3 ст. 140 Кримінального кодексу України, а також відтворення обстановки й обставин події за їх участю й очна ставка між ними були проведені в один день - 15 жовтня 1999 р. Враховуючи зазначені обставини та беручи до уваги, що Ш. і Г. під час допиту як свідків були попереджені про кримінальну відповідальність за ст.ст.178, 179 Кримінально-процесуального кодексу України [36, Ст.15], тобто всупереч вимогам ст. 63 Конституції України [123, Ст.141] змушені були давати показання щодо себе, судова колегія в кримінальних справах Верховного Суду України визнала, що в даному конкретному випадку на цій стадії слідства одержання фактичних даних відбувалося з порушенням усіх передбачених законом правил і права зазначених осіб на захист. Тому ці дані не можуть бути визнані достовірними. Будь-яких інших доказів, які б підтверджували винність Ш. у втягненні неповнолітнього Г. у злочинну діяльність, у справі немає. З урахуванням наведеного, судова колегія в кримінальних справах Верховного Суду України вирок суду в частині засудження Ш. за ст. 208 Кримінального кодексу України скасувала і закрила справу за недоведеністю його участі у вчиненні злочину, передбаченого цією статтею.

Викладене свідчить, що процеси розвитку національного законодавства в галузі діяльності органів досудового слідства, метою яких є подолання суперечностей між Конституцією України та іншими законодавчими актами,

тривають, що є свідомством створення в Україні правової держави. Проте ці процеси є ще далекими від свого завершення, що негативно позначається на функціонуванні органів досудового слідства, працівники яких вимушені самостійно приймати рішення щодо додержання конституційних вимог або вимог інших нормативно-правових актів. Виходом з цієї ситуації, на нашу думку, може бути прийняття нового Кримінально-процесуального кодексу. На сьогоднішній день діє його редакція, яка затверджена Законом ще Української РСР від 28 грудня 1960 року і введена в дію з 1 квітня 1961 року [36, Ст.15]. Проте Кримінально-процесуальний кодекс за 40 років свого існування набув зовсім іншого вигляду, ніж той, який було прийнято наприкінці 1960 року, і по своїй суті є зовсім іншим правовим документом. Так, у Кримінально-процесуальному кодексі зразка 1961 року органи внутрішніх справ України не мали права здійснювати попереднє слідство і, відповідно, до 1963 року не мали у своїй структурі слідчих підрозділів. 6 квітня 1963 року Президією Верховної Ради Союзу РСР було видано Указ “Про надання права провадження попереднього слідства органами охорони громадського порядку”. Цим Указом в системі МОГП (як тоді називалось МВС) з метою посилення боротьби зі злочинністю було утворено слідчий апарат в органах внутрішніх справ. 1 липня 1963 року Президією Верховної Ради Української РСР утворено і слідчі підрозділи в системі МВС України. Фактично ця дата є днем народження слідчого апарату органів внутрішніх справ України.

Слідчий апарат системи МВС України набув повноважень щодо здійснення досудового слідства у кримінальних справах в їх сьогоднішньому обсязі вже пізніше. Слід зазначити, що протягом 40 років кримінально-процесуальна діяльність слідчого апарату органів внутрішніх справ у результаті реформування набувала постійного розвитку. До Кримінально-процесуального кодексу вносились зміни та доповнення. Доречно зазначити, що лише до статті 112 Кримінально-процесуального кодексу України, яка визначає підслідність справ, зміни вносились понад 40 разів.

В той же час, на сьогоднішній день Кримінально-процесуальний кодекс України є по суті основним законодавчим актом, що регламентує діяльність

слідчих органів внутрішніх справ України. Саме в ньому міститься визначення терміну “досудове слідство”, законодавчо окреслені його межі, функції, відмінність від інших форм розслідування. Згідно із статтею 111 Кримінально-процесуального кодексу України [36, Ст.15] досудове слідство провадиться у всіх справах, за винятком справ про злочини, зазначені у частині 1 статті 27 і статті 425 цього Кодексу, по яких досудове слідство провадиться у випадках, коли злочин вчинено неповнолітнім чи особою, яка через свої фізичні або психічні вади не може сама здійснювати своє право на захист, а також коли це визнає за необхідне прокурор чи суд. Відповідно до вимог статті 417 Кодексу провадження досудового слідства обов’язкове також в справах про діяння, скоєні в стані неосудності, та у справах про злочини осіб, які захворіли на душевну хворобу вже після вчинення ними злочину.

Досудове слідство відрізняється від іншої форми розслідування – дізнання, підслідністю справ, процесуальним режимом та органами, які розслідують справи та відповідним ступенем самостійності слідчого. Оскільки досудове слідство є сталою та основною формою розслідування, воно більш детально регламентовано та внутрішньо упорядковано чинним кримінально-процесуальним законом. Проте і до цього часу питання співвідношення досудового слідства та дізнання постійно обговорюється та вивчається науковцями та практиками, а в умовах розробки проекту нового Кримінально-процесуального кодексу України, продовжується пошук найбільш ефективного та раціонального розподілу обов’язків між органами дізнання та досудового слідства.

Кримінально-процесуальним кодексом визначена підслідність злочинів. Ним визначено чотири різновідомчих, паралельно діючих слідчих апарати, на які покладається завдання провадження досудового слідства у кримінальних справах. Крім слідчих органів внутрішніх справ, досудове слідство у визначених підслідністю справах здійснюють також слідчі прокуратури, Служби безпеки та Податкової міліції ДПА України. Дуже важливим є те, що саме цією нормою закріплюється право органів внутрішніх справ здійснювати досудове слідство.

У Кримінально-процесуальному кодексі прямо визначені права слідчих, керівників слідчих підрозділів та їх повноваження при здійсненні досудового

слідства. Ст. 114 визначає, що при провадженні досудового слідства всі рішення про спрямування слідства і про провадження слідчих дій слідчий приймає самостійно, за винятком випадків, коли законом передбачено одержання згоди від суду (судді) або прокурора, і несе повну відповідальність за їх законне і своєчасне проведення. В разі незгоди слідчого з вказівками прокурора про притягнення як обвинуваченого, про кваліфікацію злочину і обсяг обвинувачення, про направлення справи для віддання обвинуваченого до суду або про закриття справи слідчий вправі подати справу вищестоящому прокуророві з письмовим викладом своїх заперечень. В цьому разі прокурор або скасовує вказівки нижчестоящого прокурора, або доручає провадження слідства в цій справі іншому слідчому. Слідчий по розслідуваних ним справах вправі давати органам дізнання доручення і вказівки про провадження розшукових та слідчих дій і вимагати від органів дізнання допомоги при провадженні окремих слідчих дій. Такі доручення і вказівки слідчого є для органів дізнання обов'язковими. В справах, в яких досудове слідство є обов'язковим, слідчий вправі в будь-який момент приступити до провадження досудового слідства, не чекаючи виконання органами дізнання дій, передбачених статтею 104 цього Кодексу. Постанови слідчого, винесені відповідно до закону в кримінальній справі, яка перебуває в його провадженні, є обов'язковими для виконання всіма підприємствами, установами і організаціями, посадовими особами і громадянами. При проведенні різних слідчих дій слідчий вправі використовувати машинопис, звукозапис, стенографування, та кінозйомку і відеозапис [36, Ст.15].

Регламентовано в Кодексі порядок провадження слідства, питання щодо розв'язання спорів про підслідність, правила виконання окремих слідчих дій тощо.

Побудова в Україні правової, соціальної держави обумовлює необхідність удосконалення нормативно-правової бази діяльності слідчих органів. Чинний Кримінально-процесуальний кодекс, який було прийнято більш ніж 40 років тому, не відображує всіх реалій сучасного рівня розвитку суспільних відносин. Проект нового Кримінально-процесуального кодексу(далі – Проект), робота над яким

триває сьогодні в Верховній Раді України [62], передбачає внесення значних змін у провадження в кримінальних справах, посилення правового статусу слідчого та підвищення правових гарантій його захищеності. Необхідно відзначити, що визначені у Проекті зміни у порядку здійснення кримінального процесу мають за мету оптимізацію діяльності слідчого та створення умов для підвищення якості його роботи. Це досягається за рахунок передачі частини повноважень слідчого органам дізнання. Зокрема, ст.228 даного Проекту передбачає провадження дізнання у справах, у яких досудове слідство не є обов'язковим, і визначає, що за заявами про злочини, передбачені ст.125, ч.1 ст.126, ч.1 ст.129, ст.168, ст.176, ст.356, а також у справах про злочини, передбачені ч.1 ст.133, ст.164, ч.1 ст.185, ч.1 ст. 186, ч.1 ст.188, ч.1 ст. 190, ч.1 ст.194, ч.1 ст.202, ч.1 ст.203, ч.1 ст.205, ч.1 ст.212, ч.1 ст.213, ч.1 ст.225, ч.1 ст.226, ч.1 ст.245, ст.ст. 246, 247, ч.1 ст. 248, ч.1 ст.249, ст.250, ч.1 ст.296, ст.395 Кримінального кодексу України досудове слідство не є обов'язковим. Згідно з ч.2 ст.42 Проекту у випадках, визначених ст.228, провадиться скорочене судове провадження. Згідно ч.1 ст. 43 Проекту начальник органу дізнання має право відповідно до положень, встановлених цим Кодексом, у межах своєї компетенції порушувати за згодою прокурора кримінальні справи і доручати провадження дізнання уповноваженій особі. Згідно ч.1 ст.44 Проекту особа, яка здійснює дізнання, має повноваження самостійно здійснювати слідчі дії і приймати процесуальні рішення, крім випадків, коли цим Кодексом вимагається згода начальника органу дізнання, прокурора або рішення суду. На нашу думку, реалізація цих заходів дозволить значно спростити порядок досудового розслідування, не поступаючись при цьому рівнем захищеності прав, свобод та законних інтересів суб'єктів кримінального провадження.

Однак деякі положення Проекту уявляються нам дещо суперечливими. Так, на нашу думку, у ч.1 ст.36 Проекту необґрунтовано звужено визначення поняття „слідчий”. Згідно змісту даної статі, „слідчий є посадовою особою, уповноваженою в межах компетенції, передбаченої цим Кодексом, здійснювати досудове слідство у кримінальних справах”. Аналіз роз'яснення значення термінів Кримінально-процесуального кодексу України (далі – Кодексу), що міститься у ст.6 Проекту, показує, що під досудовим слідством розуміється діяльність

слідчого чи прокурора у кримінальній справі, у порядку, встановленому цим Кодексом, по з'ясуванню всіх обставин, що підлягають доказуванню (п.10 ч.1 ст.6 Проекту). Поняття „досудове слідство” як частина і ціле співвідноситься з поняттям „досудове провадження”, що міститься у п.8 ч.1 ст.6 Проекту і під яким розуміється попередня перевірка заяви, повідомлення чи іншої інформації про злочин і досудове розслідування. Тобто дана редакція вказаної статі виносить за межі компетенції слідчого попередню перевірку заяви, повідомлення чи іншої інформації про злочин У зв'язку з цим доцільно викласти ч.1 ст.36 Проекту у наступній редакції: „Слідчий є посадовою особою, уповноваженою в межах компетенції, передбаченої цим Кодексом, здійснювати досудове провадження”.

Оскільки слідчий апарат системи МВС України входить до органів внутрішніх справ, на нього в повній мірі розповсюджуються Закон України “Про міліцію” [128, Ст.20] та Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, яке затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991 року №114 [129].

Окремі питання діяльності слідчих підрозділів органів внутрішніх справ України регулюються законами “Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю” [130, Ст.358], “Про попереднє ув'язнення”[131, Ст.360], “Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві” [132, Ст.51], “Про державний захист працівників суду та правоохоронних органів” [133, Ст.50]. Розроблено проект Закону України „Про статус та процесуальні і соціальні гарантії слідчих України”, який визначає правові та соціальні гарантії слідчих та забезпечення належних умов для провадження ними досудового слідства, неухильного дотримання Конституції і законів України, захисту прав і свобод громадян і має розповсюджуватися на всіх слідчих, незалежно від їх відомчої належності. При створенні у відповідності до вимог Конституції України системи органів досудового слідства дія цього Закону буде поширюватись і на слідчих цих органів [134]. Питання слідчої діяльності регламентуються також “Про адвокатуру” [135, Ст.62], „Про боротьбу з тероризмом” [136, Ст.180], „Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави” [137], „Про

прокуратуру” [138, Ст.793], „Про судоустрій України” [139, Ст.180] та рядом інших законів, які регулюють окремі питання в галузі кримінального судочинства.

Крім законодавчих норм мають безпосереднє відношення до діяльності слідчого апарату і нормативно-правові акти, прийняті Президентом України, Кабінетом Міністрів України, іншими державними установами та відомствами.

Так, постановою Кабінету Міністрів України від 1 липня 1996 року №710 затверджено Інструкцію про порядок і розміри відшкодування витрат та виплат винагороди особам, що викликаються до органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури, суду або до органів, у провадженні яких перебувають справи про адміністративні правопорушення, та виплати державним науково-дослідним установам судової експертизи за виконання їх працівниками функцій експертів і спеціалістів. Цей нормативний акт більш детально регулює питання, передбачені ст. 92 Кримінально-процесуального кодексу України [36, Ст.15].

Постановою Кабінету Міністрів України від 25 серпня 1998 року №1340 затверджено Порядок обліку, зберігання, оцінки конфіскованого та іншого майна, що переходить у власність держави, і розпорядження ним”. Ці ж питання регулює і відповідний наказ Міністерства фінансів України від 13.01.1999 року №11 “Про затвердження Порядку розпорядження валютними цінностями (крім цінних паперів), дорогоцінними металами і дорогоцінним камінням органогенного утворення та напівдорогоцінним камінням, що переходить у власність держави” [140]. Зазначені норми права застосовуються слідчими при виконанні вимог, передбачених ст.ст. 29, 80 і 81 Кримінально-процесуального кодексу України [36, Ст.15].

Більше детально регламентовано деякі питання, зазначені у статті 93 Кримінально-процесуального кодексу, у постанові Кабінету Міністрів України від 14 травня 1999 року № 821 “Про затвердження Порядку оплати праці адвокатів з надання громадянам правової допомоги в кримінальних справах за рахунок держави”. Цією ж постановою передбачено обов’язкове складення слідчим процесуальних документів про звільнення громадян від оплати правової допомоги та надано зразок довідки, яка складається слідчим про участь адвоката у кримінальній справі за призначенням.

Важливе значення для слідчого апарату при застосуванні норм матеріального та процесуального права мають керівні роз'яснення, які містяться в Постановах Пленуму Верховного Суду України з питань кримінального судочинства.

Міжнародно-правові документи, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, а тому, якщо вони стосуються питань кримінального судочинства, ці міжнародні акти є складовою правової основи діяльності слідчого апарату.

Вступ до Ради Європи та приєднання України до шести Європейських конвенцій в галузі кримінального правосуддя створює принципово нові умови організації взаємодії правоохоронних органів України з компетентними інституціями країн-членів Ради Європи в рамках єдиного правового простору. Є обов'язковими для виконання і застосовуються слідчими в своїй діяльності конвенції Ради Європи про надання взаємної допомоги у кримінальних справах, про видачу правопорушників, з питань відмивання, пошуку, арешту та конфіскації доходів, одержаних злочинним шляхом, ряд інших конвенцій.

Слідчими органів внутрішніх справ звернення з питань надання правової допомоги правоохоронними органами держав-учасників СНД, у тому числі для вирішення питання про притягнення до кримінальної відповідальності особи, яка знаходиться за межами України і, у відповідності з чинним законодавством держави її перебування, не підлягає видачі Україні, надсилаються в порядку, передбаченому Конвенцією „Про правову допомогу і правові відносини в цивільних, сімейних і кримінальних справах” від 22.01.93 року [141, Ст.417].

В розвиток положень кримінально-процесуального законодавства видано окремі накази МВС України, які більш докладно регламентують діяльність слідчого у розкритті та розслідуванні злочинів, взаємодії з працівниками оперативних служб, зобов'язують їх вживати всіх передбачених заходів до встановлення винних і притягнення цих осіб до відповідальності. Визначаються наказами МВС України й питання організації та функціонування слідчого апарату в системі МВС України.

Зокрема наказом МВС України від 31 жовтня 2002 року № 1100 „Про вдосконалення організації діяльності органів досудового слідства МВС України” [48] затверджено: Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України; Положення про Головне слідче управління МВС України; Типове положення про слідче управління (відділ) ГУМВС України в Автономній Республіці Крим, місті Києві та Київській області, УМВС України в областях, місті Севастополі та на транспорті; Типове положення про слідче управління (відділ, відділення, групу) міського управління, районного, районного у місті, лінійного відділу внутрішніх справ України; Типове положення про міжрайонний слідчий відділ (відділення); Типове положення про управління по розслідуванню особливо тяжких злочинів та вчинених організованими злочинними групами, відділ (відділення, групу) по розслідуванню особливо важливих справ та злочинів, учинених організованими групами, слідчого управління (відділу) ГУМВС України в Автономній Республіці Крим, місті Києві та Київській області, УМВС України в областях, місті Севастополі та на транспорті; Інструкцію з організації діяльності органів досудового слідства в системі МВС України та взаємодії їх з іншими структурними підрозділами органів внутрішніх справ України у розкритті та розслідуванні злочинів (до Інструкції затверджено також 2 додатки: перелік інформації у кримінальних справах, що надсилається до ГСУ МВС України та перелік нарядів, обов’язкових для ведення у слідчих управліннях, відділах, відділеннях, групах); Норми належності організаційної, криміналістичної, спеціальної техніки і засобів зв’язку для органів досудового слідства Міністерства внутрішніх справ України.

Рішенням колегії Міністерства внутрішніх справ України від 19 липня 2002 року № 8км/1 „Про заходи щодо вдосконалення діяльності органів досудового слідства системи МВС України в сучасних умовах реформування чинного кримінального та кримінально-процесуального законодавства і посилення протидії злочинності” було затверджено Програму заходів щодо удосконалення організаційного, правового, матеріально-технічного та кадрового забезпечення слідчого апарату органів внутрішніх справ України, зміцнення дисципліни і законності в його діяльності на 2002 – 2005 роки [142]. Даною Програмою

визначено основні напрямки оптимізації управлінської діяльності в слідчому апараті органів внутрішніх справ, до яких віднесено: удосконалення організаційної структури слідчого апарату у відповідності з його функціями і з урахуванням вимог Конституції України щодо створення системи органів досудового слідства; чіткий розподіл функцій та обов'язків, зміцнення взаємозв'язку між структурними підрозділами та співробітниками, виключення можливості дублювання функцій та обов'язків різними співробітниками (підрозділами); удосконалення процесу управління у внутрішньоорганізаційній діяльності, включаючи підвищення наукового рівня планування роботи, збір та аналіз інформації, підготовку та прийняття управлінських заходів, контроль за їх виконанням; удосконалення нормативно-правового регулювання діяльності слідчого апарату у відповідності з умовами його функціонування та поставленими перед ним завданнями; покращання кадрового та матеріально-технічного забезпечення слідчого апарату; послідовне впровадження принципу поєднання індивідуальної відповідальності і заохочення при зміцненні дисципліни в усіх ланках системи; підвищення ефективності праці слідчих на підставі її наукової організації, розробки науково обґрунтованих нормативів діяльності слідчих підрозділів; впровадження автоматизації управлінської роботи та нових комп'ютерних технологій

Міністерством внутрішніх справ видано наказ №600 від 06.09.95р. "Про затвердження Інструкції "Про порядок зносин органів внутрішніх справ України з компетентними органами іноземних держав з питань запобігання, розкриття та розслідування злочинів". Цим наказом визначено порядок зносин слідчих органів внутрішніх справ з правоохоронними органами іноземних держав з питань надання правової допомоги у кримінальних справах, порядок підготовки міжнародних доручень та їх виконання у разі надходження клопотань від закордонних правоохоронних органів, порядок виїзду у службове відрядження за межі України тощо. Цей наказ погодженою з Генеральною прокуратурою України 31.08.95р.

Діяльність слідчого апарату також визначається і залежить від дотримання вимог окремих наказів Генеральної прокуратури України та керівних роз'яснень,

викладених у постановах Пленуму Верховного Суду України, з питань правильного застосування кримінального і кримінально-процесуального закону, кваліфікації злочинів тощо.

Так, слідчі підрозділи органів внутрішніх справ дотримуються вимог наказу Генерального прокурора України від 28 жовтня 2002 № 4 „Про організацію прокурорського нагляду за додержанням законів органами, які проводять дізнання та досудове слідство”, оскільки питання, регламентовані цим наказом, мають пряме відношення і до діяльності слідчих системи МВС. Так, цим наказом визначено перелік органів прокуратури, які вправі здійснювати нагляд за виконанням законів слідчими МВС України, які розслідують злочини, вчинені організованими групами, встановлено порядок інформування адміністрації слідчих ізоляторів при продовженні строків утримання обвинувачених під вартою, порядок і строки перевірки справ, закритих у зв’язку з недоведеністю участі особи у вчиненні злочину, за вчинення якого пред’являлось обвинувачення тощо.

Практикується й видання спільних наказів та вказівок окремими відомствами. Так, спільним наказом Міністерства юстиції, Генеральної прокуратури та Міністерства фінансів України видано наказ №6/5/3/41 від 04.03.96 року (zareєстровано в Міністерстві юстиції України 6.03.1996 р. за №106/1131) затверджено Положення про застосування Закону України „Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинуві незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду”.

Наказом Генеральної прокуратури України, Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України, Державної податкової Адміністрації України та Міністерства юстиції України від 26.03.2002 № 20/84/293/126/18/5 затверджено Інструкцію про єдиний облік злочинів, яка визначає систему та методику єдиного обліку і статистичної звітності про злочини та осіб, які їх учинили на території України.

Проте в діяльності слідчих підрозділів існує ряд проблем, викликаних недосконалістю нормативно-правової бази. В першу чергу це пов’язане з тим, що темпи реформування суспільства, держави, економічних відносин набагато випереджають підготовку нормативно-правових актів. Деякі існуючі закони,

підзаконні нормативні акти, відомчі документи не відповідають сьгоднішнім умовам, а у ряді випадків навіть негативно впливають на роботу слідчого апарату.

В нормативно-правових актах, які регламентують діяльність органів досудового слідства, пряме визначення мети їх діяльності відсутнє. Мета діяльності слідчих підрозділів як складової частини органів внутрішніх справ витікає зі статті 2 Закону України „Про міліцію” [128, Ст.20], згідно з якою забезпечення особистої безпеки громадян, захист їх прав і свобод, законних інтересів, виявлення і розкриття злочинів складають одне з основних завдань органів внутрішніх справ. В той же час, у зв’язку з тим, що слідчі безпосередньо займаються кримінально-процесуальною діяльністю, мета діяльності слідчого апарату також обумовлюється і кримінально-процесуальними нормами. Зокрема, у статті 2 Кримінально-процесуального кодексу [36, Ст.15] визначено завдання кримінального судочинства: “охорона прав та законних інтересів фізичних і юридичних осіб, які беруть у ньому участь, а також швидке і повне розкриття злочинів, викриття винних та забезпечення правильного застосування Закону з тим, щоб кожний, хто вчинив злочин, був притягнутий до кримінальної відповідальності і жоден невинний не був покараний”.

Аналіз поняття органів досудового слідства, яке міститься п.п. 1.1. Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України [48] (далі - Положення про органи досудового слідства), згідно з яким вони „забезпечують в межах своїх повноважень розслідування кримінальних справ про злочини у відповідності до чинного законодавства України” дає змогу визначити мету діяльності даної організаційної структури як розслідування кримінальних справ про злочини в межах своїх повноважень та у відповідності до чинного законодавства України.

Як можна побачити, відсутність чіткого визначення мети діяльності органів досудового слідства залишає можливість тлумачити її в двох аспектах - широкому та вузькому. Тобто ідеальна модель бажаного результату діяльності слідчих підрозділів у широкому тлумаченні полягає у досягненні такого суспільного стану, коли в межах їхньої компетенції безпека всіх громадян забезпечена, права, свободи та законні інтереси фізичних та юридичних осіб захищені, всі злочини

швидко та повністю розкриті, всі винні встановлені, забезпечено правильне застосування кримінально-процесуального закону з тим, щоб кожного, хто вчинив злочин, було притягнуто до кримінальної відповідальності, а жодного невинного не покарано. У вузькому тлумаченні мета може вважатися досягнутою, коли всі кримінальні справи в межах повноважень органів досудового слідства розслідувані у відповідності до чинного законодавства

Оскільки цілі відіграють роль контрольного стандарту, з яким порівнюють фактично досягнуті результати окремих працівників та організації в цілому, доцільно розглядати цілі слідчої діяльності на двох рівнях. Широке тлумачення мети слідчої діяльності, на нашу думку, відноситься до макрорівня, пов'язаного з діяльністю органів досудового слідства як соціального інституту. Вузьке тлумачення відповідає мікрорівню, пов'язаному з безпосередньою професійною діяльністю слідчого. Проте мікрорівень цілепокладання, як свідчить аналіз нормативних документів, має включати, крім розслідування кримінальних справ, розгляд матеріалів дослідчих перевірок, за якими має бути прийняте обґрунтовані і законне рішення.

Головними завданнями органів досудового слідства, згідно з п. 2 Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України [48], є: організація і здійснення досудового слідства у кримінальних справах про злочини у відповідності з чинним законодавством України; організаційно-методичне керівництво розслідуванням злочинів, що підслідні органам внутрішніх справ України; вжиття в межах компетенції відповідних заходів до припинення порушення законних інтересів і прав громадян та суспільства; забезпечення відшкодування фізичним та юридичним особам збитків, завданих злочинами; виявлення причин та умов, які сприяють вчиненню злочинів і вжиття через відповідні органи заходів щодо їх усунення; визначення основних напрямків вдосконалення слідчої роботи, запровадження в практику досягнень науки і техніки, позитивного досвіду, прогресивних форм та методів організації досудового слідства.

Як можна побачити з наведеного переліку, в ньому відсутній такий невід'ємний елемент слідчої діяльності, як організація та здійснення розгляду заяв

та повідомлень про злочини. На нашу думку, це завдання необхідно включити до переліку завдань органів досудового слідства. Крім того, для досягнення термінологічної ясності положення щодо „порушення законних інтересів і прав ... суспільства” має бути викладено в редакції „вжиття в межах компетенції відповідних заходів до припинення порушення законних інтересів і прав громадян та інтересів суспільства”.

Вирішення завдань органів досудового слідства забезпечується виконанням ряду функцій, під якими розуміють конкретні напрямки діяльності. В теорії управління функції організації традиційно поділяються на цільові, тобто функції, спрямовані на досягнення загальної мети системи [146, с.19] та організаційні, або забезпечувальні, до яких відносять комплекс заходів з раціонального поєднування персоналу, предметів (зданій, споруд, обладнання, транспорту, матеріалів тощо) та інформації [147, с.5]. О.М.Бандурка серед основних функцій організації виділяє: загальноорганізаційну (функцію управління); матеріально-технічного забезпечення; економіко-фінансового розвитку, обліку і контролю; політико-правового забезпечення; духовно-ідеологічного забезпечення; соціального забезпечення та соціального захисту; функцію мотивації [146, с.21]. Е.В.Ковальов серед функцій організації виділяє наступні: формування структури організації; визначення взаємозв'язків, відповідальності, функціональних обов'язків працівників; забезпечення персоналу необхідними ресурсами: матеріальними, фінансовими, енергетичними; здійснення заходів з навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу; визначення каналів передавання інформації [147, с.5]. В.М.Олуйко класифікує функції організації за критерієм груп її потреб, які ці функції мають забезпечувати: а) у цілепокладаючій орієнтації - прогнозування, стратегічне та поточне планування та ін.; б) у необхідних ресурсах - фінансування, матеріально-технічне постачання, стимулювання, кадрове забезпечення тощо; в) у впорядкованості, погодженості в діях - керування, координація, організація, контроль та ін.; г) у постійному вдосконаленні самої системи управління - організаційне діагностування, проектування, організаційний розвиток тощо [148, с.10]. Інші існуючі в науці погляди щодо змісту функцій організації з деякими варіаціями в основному повторюють вищенаведені

структури. Загальним для них є наявність функцій, спрямованих на виконання головної мети організації та функцій, спрямованих на підтримання нормальної життєдіяльності організації (матеріально-технічного, кадрового, інформаційного забезпечення, забезпечення оптимальних взаємозв'язків).

В Положенні про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України [48] окреслено наступне коло їх функцій: 1) всебічного, повного і об'єктивного дослідження обставин у справах про злочини в межах визначеної компетенції; 2) аналізу слідчої практики, організації і результатів діяльності слідчих органів внутрішніх справ України, внесення на основі цього у встановленому порядку пропозицій щодо підвищення ефективності функціонування органів досудового слідства, забезпечення правопорядку, посилення боротьби зі злочинністю, інформування населення з цих питань через засоби масової інформації; 3) розробки і реалізації заходів щодо зміцнення законності, підвищення якості і скорочення строків розслідування; 4) вивчення, узагальнення і рекомендації до впровадження позитивного досвіду досудового слідства, розробки для використання на практиці сучасних методик розслідування окремих видів злочинів; 5) організації взаємодії слідчих органів внутрішніх справ України з органами, що здійснюють оперативно-розшукову та експертну діяльність, дізнання, прокурорський нагляд і судовий контроль у кримінальних справах; 6) вивчення практики застосування слідчими органів внутрішніх справ України норм права і розробки пропозицій щодо вдосконалення законодавства України; 7) забезпечення добору, розстановки і виховання слідчих кадрів, підвищення їх кваліфікації та професійної майстерності; 8) організації відповідно до чинного законодавства України розгляду і вирішення звернень, скарг і заяв громадян, які надходять у зв'язку з провадженням досудового слідства у кримінальній справі; 9) здійснення інших функцій, що належать до їх компетенції.

Аналіз функцій, що містяться у даному переліку, показує, що перша та третя з них є цільовою, а всі інші належать до забезпечувальних. Проте, як можна побачити з вищенаведеного переліку функцій органів досудового слідства, в ньому повністю відсутня функція матеріально-технічного забезпечення слідчих органів та підрозділів. Кадрова функція представлена лише в аспекті

забезпечення добору, розстановки і виховання слідчих кадрів, підвищення їх кваліфікації та професійної майстерності, а такі важливі її складові як соціальне забезпечення та соціальний захист працівників органів досудового слідства, а також стимулювання їх до високопрофесійної діяльності, в даному нормативно визначеному переліку функцій відсутні. На нашу думку, таке становище повинно бути виправлене шляхом внесення відповідних змін до п.3 Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України.

Невід'ємною ознакою будь-якої організації є її ієрархічна структура. Структурна організація органів досудового слідства складається з Головного слідчого управління Міністерства внутрішніх справ України; слідчих управлінь ГУМВС України в Автономній Республіці Крим, місті Києві, Київській області, УМВС України в областях та місті Севастополі; слідчих відділів УМВС України на залізницях; слідчих управлінь (відділів, відділень) міських, районних, міськрайонних, лінійних органів внутрішніх справ; слідчих відділень (груп) на повітряному і водному транспорті та на об'єктах спецміліції [48]. Органи досудового слідства очолює заступник Державного секретаря МВС України, він же начальник ГСУ, начальники слідчих управлінь (відділів) ГУМВС України в автономній республіці Крим, місті Києві та Київській області, УМВС України в областях, місті Севастополі та на транспорті, які є водночас заступниками начальників ГУМВС, УМВС, начальники слідчих відділів (відділень, груп) міськрайлінорганів внутрішніх справ – заступники начальників цих органів. Органи досудового слідства підпорядковуються Головному слідчому управлінню МВС України.

З квітня 2002 року в органах внутрішніх справ Донецької, Київської, Одеської областей та в Автономній Республіці Крим триває експеримент щодо запровадження нової системи підпорядкування слідчих підрозділів. Вперше в історії правоохоронних органів обласні слідчі управління підпорядковуються безпосередньо ГСУ МВС України, а районні - відповідним обласним. Як свідчать статистичні дані, протягом часу, що триває експеримент, зросла питома вага закінчених справ до всіх, що перебували у впровадженні слідчих, зменшено кількість кримінальних справ, закінчених у терміни, що перевищують встановлені

законодавством, менше повернуто судами і прокурорами справ на додаткове розслідування [149]. Проте позитивні результати експерименту, які, безумовно, є кроком до реформування слідчого апарату, ще не означають, що найближчим часом в Україні буде створена нова слідча структура. Це пов'язано, по-перше, з відсутністю необхідної матеріально-технічної бази (приміщень, транспорту, техніки тощо), необхідної для автономного функціонування нової структури. Згідно з п.4.3. наказу МВС № 295 „Про проведення експерименту з апробації нової системи підпорядкування слідчих підрозділів органів внутрішніх справ України”, функції фінансового та матеріально-технічного забезпечення слідчих підрозділів, враховуючи виплату грошового утримання, житлово-побутове, медичне, санаторно-курортне, господарське та автотехнічне обслуговування, охорона та утримання службових приміщень, забезпечення їх засобами зв'язку, криміналістичною, організаційною та іншою технікою, обробка та відправлення поштової кореспонденції та діловодство на час проведення експерименту залишилися за відповідними службами ГУМВС та УМВС. Тобто в питаннях матеріально-технічного забезпечення діяльності слідчих, їх грошового утримання та соціального захисту слідчі підрозділи залишилися залежними від ГУМВС та УМВС, із підпорядкування яких вони немовбито вийшли. По-друге, на даний час відсутня нормативно-правова база, яка б регламентувала діяльність нової структури слідчого апарату. Питання про шляхи реформування слідчих органів також є предметом дискусії: пропонується проводити його в рамках діючих правоохоронних структур з наданням органам досудового слідства часткової автономії [150], підпорядкувати слідчих судовій системі [151], створити окремий Слідчий комітет за аналогією з Національним бюро розслідувань, до складу якого увійшли б слідчі міліції, СБУ, прокуратури [152, с.74] тощо. Таким чином, на сьогодні шляхи реформування органів досудового слідства залишаються невизначеними.

Штатним розкладом Головного слідчого управління (ГСУ) МВС України, слідчих управлінь (відділів) головних управлінь (управлінь) МВС України в Автономній Республіці Крим, областей, міст Києва і Севастополя, на транспорті передбачені посади: старших слідчих і слідчих в особливо важливих справах,

старших слідчих, слідчих, помічників слідчих, а слідчих відділів управлінь МВС міст, слідчих відділень (груп) міськрайлінорганів - посади старших слідчих, слідчих, помічників слідчих. Згідно п.п. 4.1. Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України [48], слідчим може бути громадянин України, який має вищу юридичну освіту, необхідний рівень знань, достатній для здійснення досудового слідства, і прийняв Присягу працівника органів внутрішніх справ. На нашу думку, дане визначення містить наступні недоліки: 1) досить розпливчатий характер положення щодо „необхідного рівня знань, достатнього для здійснення досудового слідства”, залишає досить широке поле для довільного тлумачення придатності особи до слідчої діяльності за критерієм її знань, що призводить до існування різних стандартів в різних органах та підрозділах. До того ж лише знання, тобто сукупність відомостей в якійсь галузі, вимагають відповідного підкріплення вміннями та навичками, інакше знаючи положення кримінального та кримінально-процесуального законодавства, слідчий не в змозі буде скласти жодного процесуального документу; 2) даний перелік вимог суперечить ряду законів України і відомчих нормативно-правових актів, а саме: Закону України „Про міліцію” [128, Ст.20], Закону України „Про державну службу” [153, Ст.490], Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України [129], Інструкції про відбір кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України, затвердженої наказом Міністерства внутрішніх справ України від 31.01.1996 р. №60 [154], розпорядження Міністерства внутрішніх справ України №13 від 11.02.1999 р. „Про організацію роботи по психологічному відбору кандидатів до навчальних закладів МВС України” [155] та ряду інших, згідно з якими невід’ємними складовими професійної придатності кандидата на службу в органи внутрішніх справ або навчання в відомчих закладах освіти є відповідність стану його здоров’я, рівня розвитку психофізіологічних та соціально-психологічних якостей, а також фізичної підготовленості вимогам професії; 3) в даному переліку вимог не враховано, що згідно зі ст. ст. 17, 18 Закону України „Про міліцію” [128, Ст.20] для кандидатів

встановлюються додаткові обмеження, відповідно до яких на службу не можуть бути прийняті особи, які раніше були засуджені за здійснення злочину.

Суперечність між загальними вимогами до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України та вимогами до кандидатів на посади слідчих, закріплених в Положенні про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України має бути усунена. Згідно з діючими у теперішній час нормативно-правовими актами, посади слідчих в органах внутрішніх справ комплектуються лише трьома категоріями осіб: випускниками вищих відомчих закладів освіти, випускниками або студентами старших курсів вищих цивільних закладів освіти, які обов'язково пройшли курси початкової підготовки, а також атестованими працівниками інших служб ОВС України. Отже, кандидати на посади слідчих вже пройшли відповідний професійний відбір з метою визначення стану їх здоров'я, рівня розвитку психофізіологічних та соціально-психологічних якостей, фізичної підготовленості, підтвердили рівень розвитку своїх професійних знань, вмінь та навичок складанням відповідних заліків та іспитів і прийняли Присягу працівника органів внутрішніх справ України. Тому поняття „особи, які мають вищу юридичну освіту, здобуту в вищому відомчому навчальному закладі системи МВС України, або в вищому цивільному навчальному закладі з послідуочим проходженням курсів початкової підготовки кандидатів на службу в органах внутрішніх справ на базі вищих навчальних закладів МВС України” закономірно обумовлює як проходження майбутнім слідчим професійного відбору, так і атестацію рівня розвитку його знань, вмінь та навичок, необхідних для слідчої діяльності, а також прийняття Присяги працівника органів внутрішніх справ. У зв'язку з цим, на нашу думку, п.4.1. Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України [48] має бути викладений в наступній редакції: „На посаду слідчого може бути призначений працівник органів внутрішніх справ, який має вищу юридичну освіту”.

2.2. Вплив організаційних та індивідуальних особливостей на ефективність професійної діяльності слідчих

Сутнісною характеристикою людської діяльності є її цілеспрямованість, тобто усвідомлена організованість у відповідності з метою [156, с.196]. Різним сферам діяльності притаманний різний ступінь усвідомленої саморегуляції – наприклад, сфера дозвілля припускає більшу ступінь пасивності особи, ніж виробнича сфера. Саме в виробничій сфері найбільш виражена доцільність як характеристика діяльності, яка дозволяє свідомо керувати своїми діями у відповідності до поставленої мети та певного завдання.

Характер офіційних зв'язків в організації показує, що можливі три основні форми організації сумісної діяльності членів первинного виробничого колективу, які закріплюються в формальній структурі даного підрозділу: 1) сумісно-індивідуальна діяльність, коли кожен член колективу робить свою частину загального завдання незалежно від інших; 2) сумісно-послідовна діяльність, коли загальне завдання виконується послідовно кожним членом колективу; 3) сумісно-взаємодіюча діяльність, при якій завдання виконується при безпосередній та одночасній взаємодії кожного члену колективу з іншими його членами [157, с.115]. Професійну діяльність слідчих органів внутрішніх справ, які не працюють у складі слідчих груп, за ознакою зв'язків між членами колективу можна охарактеризувати як сумісно-індивідуальну, оскільки: а) слідчий має визначену законом процесуальну незалежність, яка обумовлює невтручання в його діяльність фізичних та юридичних осіб; б) слідчий несе індивідуальну відповідальність за додержання під час своєї професійної діяльності означених нормативними документами вимог; в) взаємодія слідчого під час своєї професійної діяльності з працівниками оперативних підрозділів, експертами, помічниками слідчого тощо має характер вертикального зв'язку - слідчий надає обов'язкові для виконання окремі доручення, призначає обов'язкові для проведення експертизи тощо. Таким чином, особливістю організації роботи слідчих є індивідуально-сумісна форма їх діяльності. Це обумовлює певні відмінності професійної діяльності слідчих у порівнянні з

працівниками інших служб органів внутрішніх справ. Наприклад, працівники служби карного розшуку, організація роботи яких здійснюється за сумісно-взаємодіючою формою, відчувають соціальний контроль за своєю діяльністю не лише з боку керівництва, але й з боку колег, що обумовлює залежність ефективності керівництва підрозділом від наявності в колективі достатньої кількості досвідчених фахівців. Характер же професійної діяльності слідчого визначає залежність горизонтальних зв'язків в колективі від волі самого слідчого, оскільки сумісно-індивідуальна форма його діяльності не вимагає встановлення комунікацій з колегами як обов'язкового елементу діяльності. Матеріали експериментальних досліджень в галузі управління організацією свідчать, що існує пряма залежність між моделлю сумісної діяльності та рівнем розвитку групи як колективу. Рівень вираження таких факторів, як згуртованість членів колективу, відношення його членів до праці, соціальний контроль, зростає в залежності від переходу від першої моделі сумісної діяльності до третьої [158, с.37-41].

Отже, організаційною особливістю професійної діяльності в слідчих підрозділах є індивідуально-сумісна форма групової діяльності. Погоджуючись з В.І.Гордієнком щодо необхідності використання для опису взаємодії при різних формах спільної діяльності таких критеріїв, як умови та характер взаємодії, фактори ефективності та динаміка інтеграції групових феноменів [159, с.40], розглянемо їх детальніше.

Умовами групової взаємодії в слідчих підрозділах є сумарна структура групового продукту, тобто ефект діяльності групи уявляє собою суму індивідуальних незалежних продуктів (переважно закінчених провадженням кримінальних справ). Цим визначається низька робочо-функціональна диференціація та тотожність функцій членів слідчих підрозділів. Форма відповідальності за характер внеску в індивідуальний продукт індивідуальна, а структура групової мети уявляє з себе суму індивідуальних незалежних цілей.

Характер взаємодії в слідчих підрозділах залежить від умов взаємодії, визначається провідною формою спільної діяльності та засобами, які при цьому використовуються. Основними формами взаємодії у діяльності групи

виступають спілкування і сам процес виробництва [32, с.119]. Оскільки умови слідчої діяльності передбачають автономність під час здійснення трудових дій та індивідуальний характер відповідальності, то основні форми взаємодії слідчих здійснюються через сферу міжособистісних відносин (офіційних та неофіційних). Мінімальна робоча-функціональна залежність членів слідчих колективів одне від одного детермінує спілкування як самостійну форму взаємодії, в незначній мірі підпорядковану виробничому процесу.

Що стосується факторів ефективності, то характер взаємодії визначає провідні особистісні якості учасників, необхідні для її узгодження. До них належать комунікативні, ділові і професійні характеристики. Комунікативні характеристики описують процесуальну сторону спілкування (доброзичливість, відвертість, життєрадісність тощо), ділові – відношення до спільної діяльності, але не пов'язані безпосередньо з її виконанням (відповідальність, принциповість, почуття обов'язку тощо). Професійні характеристики визначають операціональну готовність до спільної діяльності і безпосередньо пов'язані з її виконанням. В інтимно-особистісному спілкуванні провідними регуляторами ефективності виступають комунікативні характеристики, а в офіційному – ділові. В процесі безпосереднього виконання виробничих операцій головну роль відіграють професійні характеристики.

Динаміка інтеграції групових феноменів є індивідуальною для кожного слідчого підрозділу і визначається за критерієм рівня єдності соціально-психологічних властивостей групи і часовими параметрами виникнення цієї єдності, тобто тим, наскільки цілісною є психологічна структура групи і як швидко ця цілісність виникає. Динаміка інтеграції групових феноменів є результатом системи внутрішньогрупової взаємодії і може виступати індикатором її ефективності. Чинниками, які визначають рівень взаємодії в слідчих підрозділах, є особистісні якості слідчих та особливості управлінських впливів.

Підсумовуючи означене, зауважимо, що основними організаційними особливостями професійної діяльності слідчих ОВС є наступні: а) провідною формою організації діяльності в слідчих підрозділах є сумісно-індивідуальна; б)

робота в слідчих підрозділах характеризується низькою робочо-функціональною диференціацією та тотожністю функцій членів колективу; в) слідчі несуть індивідуальну відповідальність за характер внеску в кінцеві результати роботи підрозділу; г) структура групової мети в слідчих підрозділах уявляє з себе суму індивідуальних незалежних цілей; д) основні форми взаємодії слідчих здійснюються через сферу міжособистісних відносин (офіційних та неофіційних); е) чинниками, які визначають рівень взаємодії в слідчих підрозділах, є особистісні якості слідчих та особливості управлінських впливів.

Це вимагає більш детального дослідження особливостей взаємовідносин в слідчих підрозділах та їх впливу на ефективність професійної діяльності слідчих. В літературі визначається, що відносно стійким показником, що визначає відношення членів колективу одне до одного та до праці і від якого прямо залежить ефективність діяльності, є соціально-психологічний клімат [160, с.234]. Поряд з поняттям „соціально-психологічний клімат” широко застосовуються поняття „психологічний клімат”, „емоційний клімат”, „моральний клімат”, „морально-психологічний клімат” [161, с.166; 162, с.44; 163, с.30; 164, с.184; 165, с.45] та інші. У багатьох роботах ці поняття вживаються у близькому значенні, що, однак, не виключає значної варіативності у окремих визначеннях. Так, соціологи Л.Н.Коган і Т.О.Улибіна вважають, що поняття „соціально-психологічний клімат” є складовою частиною більш загального поняття „соціальний клімат” [166, с.65-66]. З точки зору психологів К.К.Платонова и Г.Г.Голубева, соціально-психологічний клімат - це „важливіший компонент психологічного клімату групи в цілому, до якого, крім нього, входять кольоровий клімат, що створюється кольоровою гамою оточуючого, ... та звуковий клімат, що визначається не лише виробничими шумами, але й так званою функціональною музикою” [167, с.45]. Ми розділяємо думку авторів, які під соціально-психологічним кліматом розуміють соціально-психологічний стан колективу, який відображує характер, зміст та спрямованість реальної психології членів колективу, яка, в свою чергу, відображає реальну ситуацію даного виробничого колективу: характер і рівень

взаємовідношень між людьми по горизонталі та вертикалі, умови праці та її організацію [168, с.4-5]. Соціально-психологічний клімат завжди є відображеним, суб'єктивним утворенням, яке відрізняється від того, що він відображує - об'єктивної життєдіяльності даного колективу. При цьому відображення і те, що це відображення створює, знаходяться у діалектичному взаємозв'язку, що, зокрема, виражається у багатократній опосередкованості соціально-психологічного відображення [169, с.102]. Оскільки дане поняття базується на індивідуальному сприйнятті, вивчення соціально-психологічного клімату здійснюється за допомогою опитувальників, в яких члени колективу мають визначити своє відношення до різних аспектів діяльності. Ми розділяємо думку авторів, які вважають, що соціально-психологічний клімат – це описове поняття, засноване на сприйнятті внутрішнього середовища організації, а відчуття з приводу даного сприйняття відображує поняття задоволеності своєю професійною діяльністю [170, с.325]. Методологічне значення даного положення в контексті нашого дослідження пояснюється наступним. Оскільки професійна діяльність слідчих, як було доведено вище, носить індивідуально-сумісний характер, для певних слідчих сприйняття соціально-психологічного клімату може бути важливим компонентом задоволеності роботою. Для інших працівників клімат може й не бути значущим фактором, що обумовлює їх задоволеність своєю професійною діяльністю. У зв'язку з цим визначення особливостей соціально-психологічного клімату уявляється нам малоінформативним, оскільки навіть негативна його оцінка з боку слідчого, для якого стан соціально-психологічного клімату не є значущим фактором професійної діяльності, не дозволить отримати достовірну інформацію щодо впливу такого клімату на поведінку та ефективність працівника. Тому дослідження внутрішнього середовища слідчих підрозділів має базуватися не на визначенні стану соціально-психологічного клімату, а на визначенні задоволеності слідчих елементами своєї професійної діяльності.

Наступний фактор, який впливає на внутрішнє середовище слідчих підрозділів, детермінований індивідуальними особливостями слідчих. „Крізь призму цих особистісних особливостей людини переломлюються всі впливи на

нього як виробничого, так і невиробничого характеру” [171, с.43]. Аналізуючи в психологічному плані професійну діяльність слідчого, ми зосереджуємося насамперед на розгляді останнього як особистості. Необхідно зазначити, що у вітчизняній науці немає загально визнаного поняття „особистість”. Вчених, які займалися теоретичними дослідженнями його сутності, можна розділити на дві групи. В.В.Давидов, О.В.Запорожець, В.П.Зінченко, Б.Ф.Ломов, О.Р.Лурія, О.М.Матюшкін та інші дійшли спільного розуміння поняття „особистість” як людського індивіду, як суб’єкту відношень та свідомої діяльності, якому притаманна стійка система соціально значущих рис. На їх думку, особистість з’являється тільки з виникненням свідомості та самосвідомості, її формування у філогенезі і онтогенезі завжди передбачає взаємодію людини з іншими людьми, суспільно-виробничу діяльність [172, с.276]. Інша група дослідників - А.В.Петровський, М.Г.Ярошевський, Л.О.Карпенко та інші - розуміє особистість як індивіда, суб’єкта соціальних відносин та свідомої діяльності, що набуває так званої системної якості в умовах увімкнення людини у суспільні відносини та виконання спільної діяльності, спілкування з іншими людьми [173, с.252].

Основи професіографії слідчої діяльності вперше були розроблені у радянській криміналістичній літературі А.Р.Ратіновим [174, с.51-70]. Окремі положення професіографії слідчого були представлені у роботах І.К.Шахріманьяна [175], В.Любинського [176], О.А.Гаврилова [177], Ю.І.Льченка [178], А.Г.Лякаса [179], а також у докладах А.В.Дулова і В.Л.Васильєва на науково-практичній конференції в Ленінграді у грудні 1968 року, яка була присвячена питанням наукової організації роботи слідчих. В цих роботах було виділено наступні показники психологічної характеристики слідчої діяльності: сувора правова регламентація, наявність у слідчого владних повноважень, протидія зацікавлених осіб, різноманітність і творчий характер розумових завдань, які вирішуються слідчими, необхідність додержання службової таємниці, дефіцит часу та постійні перевантаження, наявність негативних емоцій та сторонніх подразників.

М.І.Порубов у 1970 році пропонує структуру професійних здібностей та морально-вольових якостей слідчого. Він дає наступне визначення професійних здібностей: „Професійні здібності, чи спеціальний інтелект, припускають такі якості, що на відміну від загальних, властивих багатьом, забезпечували б тій чи іншій особі найкраще виконання визначеної роботи” [75, с.78]. Автор виділяє наступні спеціальні здібності слідчого: конструктивні, складовими яких є пам'ять, мислення, багата уява, інтуїція, основані на спеціальному інтелекті; організаційні, під якими автор розуміє опору слідчого під час прийняття рішень на „колективний розум великої кількості працівників” та комунікативні.

В слідчій діяльності автор виділяє чотири аспекти: пізнавальний, комунікативний, організаторський та виховний. Професійно важливі якості слідчого розглядаються їм відповідно до цих аспектів діяльності.

Психологічні якості, які забезпечують пізнавальний аспект слідчої діяльності: якості розуму: гнучкість, швидкість, самостійність, широта, глибина, цілеспрямованість, послідовність, логічність; операції мислення: аналіз, синтез, узагальнення, порівняння, абстрагування; відтворююча та творча уява; довільна увага та її властивості: обсяг, концентрація, розподіл, стійкість; спостережливість; оперативна пам'ять та її властивості: швидкість, повнота, точність і міцність запам'ятовування, готовність до відтворення.

До психологічних якостей, які забезпечують комунікативний аспект слідчої діяльності, автор відносить: товариську; емоційну стійкість, душевну рівновагу у контексті професійного спілкування; вміння правильно, грамотно та доступно виражати свою думку та вміння грамотно писати.

До психологічних якостей, які забезпечують організаторський аспект слідчої діяльності, М.І.Порубов відносить діловитість, ініціативність, організаторські здібності; вольові якості: принциповість, рішучість, пильність, витримку, наполегливість, самокритичність; самоорганізованість: ретельність, акуратність, дисциплінованість та самоконтроль. Виховний аспект професійної діяльності слідчого забезпечують такі якості: добросовісність, чесність, скромність, почуття міри, тактовність, об'єктивність.

Окремо автор виділяє такі якості як прагнення до істини; здатність

приймати рішення, які б відповідали закону та власному переконанню; почуття відповідальності; вміння протистояти чужому впливу; здатність розуміти людей, діловий оптимізм.

Аналіз даної структури показує, що психограма, запропонована автором, включає до себе практично всі елементи структури особистості: соціально-психологічні якості (ціннісно-мотиваційна сфера, моральні якості, властивості характеру, уміння); психологічні (пізнавальні й емоційно-вольові процеси); властивості темпераменту й окремі здібності. По суті автор описує узагальнену схему професійно значимих якостей слідчого

М.І.Єнікєєв виділяє наступні нервово-психічні якості, які є значущими для професії слідчого: сензитивність - підвищену нервово-психічну чутливість до зовнішніх проявів; емоційну стійкість; понижений рівень тривожності - помірну емоційну збудливість у небезпечних ситуаціях; резистентність - здатність чинити опір зовнішнім та внутрішнім психотравмуючим умовам; толерантність - стійкість до нервово-психічних перевантажень.

Серед особистісних професійно важливих якостей слідчого автор вважає такими, що мають першочергову значущість, інтелектуальні, вольові та комунікативні. Інтелектуальні якості слідчого повинні відповідати вимогам розвиненого практичного розуму, особливістю якого є розвинена спостережливість, уважність до окремих деталей подій, вміння використовувати для розв'язання певного завдання то особливе і одиничне, що не входить повністю до теоретичного узагальнення, вміння швидко переходити від роздумів до дії і навпаки.

До блоку вольових якостей автор включає високу ініціативність, організованість, соціальну відповідальність та розвинений самоконтроль.

До структури професійно важливих якостей М.І.Єнікєєв включає також систему ціннісної орієнтації слідчого, а саме його соціальну та моральну позицію, високо розвинене почуття громадського та службового обов'язку [180, с.225-226].

О.Є.Ямпольський вважає, що в структурі особистості слідчого можна виділити наступні блоки: ідейна спрямованість та „засновані на ній чесність,

справедливість, людяність, почуття відповідальності, вірність правовим принципам усупереч будь-яким впливам і думкам”; характер слідчого, який визначається рядом суспільних властивостей особистості: колективізмом, патріотизмом, інтернаціоналізмом, принциповістю; пізнавальні якості, до яких автор відносить спостережливість, розвинене аналітико-синтетичне мислення та продуктивну пам’ять.

Окремо автор виділяє наполегливість як „уміння працювати, не зупиняючись перед труднощами, невдачами, переборюючи різні протидії встановленню істини з боку зацікавлених осіб” [181, с.7]. Крім того, автор виділяє окремий блок спеціальних знань, вмінь та навичок слідчого, до яких він відносить: комплекс громадсько-політичних, юридичних та спеціальних знань; вміння ясно та чітко викладати обставини справи, яка розслідується і обґрунтовувати в юридичних актах рішення, які приймаються; вміння юридично та тактично грамотно проводити слідчі дії, керуючись законом та тактичними рекомендаціями, які розроблені криміналістикою; правильне та чітке планування роботи по всім справам, які знаходяться у провадженні; правильне визначення обсягу справи та меж доказування, вміння відокремити головне від другорядного, передбачення процесу доказування та необхідних доказів за даною справою; вміння синтезувати докази, що викладені у матеріалах справи, та правильно відображати узагальнені результати в таких процесуальних актах, як постанова про притягнення як обвинуваченого та обвинувальний висновок [181, с.6-8].

В.Л.Васильєв на основі психологічного аналізу діяльності слідчого виділяє шість сторін діяльності, які входять до структури професіограми. 1. Пошукова сторона діяльності, яка реалізує прагнення до розкриття злочину і заключається у збиранні вихідної інформації для вирішення професійних завдань. Сутність її полягає у вичлененні з оточуючого середовища криміналістично значущої інформації, яка надає змогу достовірно реконструювати конкретну подію з таким ступенем точності, якого вимагає закон. 2. Комунікативна сторона діяльності, яка проявляється у одержанні від людей шляхом спілкування з ними вичерпної та достовірної інформації,

необхідної для вирішення професійних завдань. 3. Засвідчувальна сторона, яка полягає у перетворенні отриманої в процесі пошукової та комунікативної діяльності інформації в спеціальні передбачені законом форми: протоколи, постанови тощо. 4. Організаційна сторона діяльності, під час якої слідчий організує власну діяльність, реалізує прийняті рішення, а також організує дії інших людей, необхідні для вирішення професійних завдань. 5. Реконструктивна сторона діяльності, яка полягає у переробці всій отриманої по справі інформації, поточному і завершальному аналізу, синтезі та узагальненні, реконструкції здійснених у минулому фактів та подій, які мають бути установлені. 6. Соціальна сторона, яка проявляється у здійсненні профілактичної роботи, виявленні причин та умов вчинення злочинів та прийняття заходів по їх ліквідації [182, с.286].

В наведених психограмах професійні вимоги в більшості представлені на якісному, описовому рівні, що значно ускладнює їх застосування в практичній діяльності органів досудового слідства для вирішення завдань розвитку професійно важливих якостей та підвищення ефективності професійної діяльності слідчих.

Для вирішення завдання визначення впливу на ефективність професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ їх індивідуально-психологічних властивостей нами було проведено комплексне дослідження професійно важливих якостей слідчих з високою і низькою ефективністю службової діяльності. В дослідженні було використано методи незалежних експертних оцінок [183]; методика Липпмана (1 варіант) [184]; психодіагностичні методики: 16-факторний опитувальник Кеттелла [185], тест виявлення захисних механізмів LSI Р.Плутчика [186], методика „Структура мотивації трудової діяльності” К.Замфир [187] та „Методика вивчення структури мотивації В.Е.Мільмана [188]. В дослідженні взяли участь 46 експертів – начальників слідчих відділів (відділень), працівників організаційно-методичних відділів (відділень) та слідчих зі стажем роботи в органах слідства від 6 до 20 років. Дослідження проводилося в п'ять етапів. На першому етапі експерти в індивідуальній формі визначали професійно важливі якості спеціаліста за

методикою Липпмана; на другому етапі експерти оцінювали розраховані середні бали рівня вираження професійно важливих якостей, отриманих за результатами першого етапу. На третьому етапі на основі аналізу отриманих даних було обрано відповідні психодіагностичні методики (16-факторний опитувальник Кеттелла, тест виявлення захисних механізмів LSI Р.Плутчика, методика „Структура мотивації трудової діяльності” К.Замфир та „Методика вивчення структури мотивації В.Е.Мільмана). На четвертому етапі було проведено експертну оцінку ефективності професійної діяльності слідчих за наступними критеріями: обсяг виробничої праці; час, витрачений на її виконання; кількість помилок, за результатами якої було виділено дві групи слідчих – з високою та низькою ефективністю професійної діяльності. На п'ятому етапі за обраними методиками проводилося комплексне психодіагностичне дослідження двох груп слідчих з високою та низькою ефективністю професійної діяльності (32 та 30 осіб зі стажем роботи слідчими від 3 до 7 років).

Аналіз отриманих результатів показує, що існує залежність ефективності професійної діяльності слідчих від їх індивідуально-психологічних особливостей. Серед специфічних якостей, властивих **слідчим з високою ефективністю професійної діяльності**, переважають:

В мотиваційній сфері: прогресивний тип робочої мотивації; переважання внутрішніх мотивів професійної діяльності.

В інтелектуальній сфері: високий інтелект; висока логічність умовиводів; здатність до критичного аналізу та експериментування.

Емоційно-вольові особливості: впевненість у собі, життєрадісність.

Особливості міжособистісної взаємодії: незалежність; обережність у контактах.

Особливості психологічного захисту: неусвідомлений контроль над емоціями та імпульсами за рахунок вираженої залежності від раціональної інтерпретації ситуації; повернення до знайомого способу дій після досягнення нового рівня компетентності.

Індивідуально-психологічні особливості слідчих з низьким рівнем

ефективності професійної діяльності:

В мотиваційній сфері: регресивний або імпульсивний тип робочої мотивації; переважання зовнішніх негативних мотивів професійної діяльності.

В інтелектуальній сфері: середній або низький інтелект; низька логічність умовиводів; консерватизм.

Емоційно-вольові особливості: тривожність, легке виникнення почуття провини.

Особливості міжособистісної взаємодії: залежність, здатність підкорятися; довірливість..

Особливості психологічного захисту: переадресування емоції та поведінки з первісного об'єкту на інший; недостатнє усвідомлення оточуючої реальності.

Порівняльний аналіз середніх та кореляційних зв'язків з ефективністю професійної діяльності показує, що обґрунтовують правомірність використання розробленого психодіагностичного комплексу. Ефективність професійної діяльності корелює з наступними індивідуально-психологічними особливостями: інтелектом (фактор В, $\alpha \leq 0,05$); високою логічністю умовиводів ($\alpha \leq 0,05$); здатністю до критичного аналізу та експериментування ($\alpha \leq 0,01$); незалежністю (фактор Е - $\alpha \leq 0,05$); впевненістю у собі (фактор О, $\alpha \leq 0,05$).

Визначення індивідуально-психологічних особливостей, які впливають на ефективність професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України дає змогу використовувати отримані дані, в першу чергу, під час формування програм професійної психологічної підготовки, а також відстежувати її результативність не за допомогою суб'єктивних оцінок, а з використанням дієвого та надійного інструментарію.

З огляду на означене постає проблема формування та розвитку у слідчих індивідуально-психологічних якостей, необхідних для ефективно професійної діяльності, що має здійснюватись в системі професійної психологічної підготовки. Поняття професійної психологічної підготовки працівників ОВС трактується досить неоднозначно: як практична підготовка працівників до

професійно грамотного вирішення оперативно-службових завдань, успішного подолання психологічних труднощів службової діяльності та вірного врахування її психологічних аспектів, підвищення інтенсифікації та забезпечення ефективності кінцевих результатів праці [189, с.52]; як надання співробітникам основних „азів” психологічних знань, навичок та вмінь використовувати сучасний досвід професійної психології у різноманітних життєвих ситуаціях [190, с.5]; як комплекс взаємопов’язаних заходів, спрямованих на формування та розвиток психологічних якостей та станів працівника ОВС [191, с.7]. Аналіз цих визначень показує, що в них представлені лише окремі елементи структури особистості, до того ж різні, що не може не викликати протиріччя під час організації та здійснення заходів даного виду професійної підготовки.

Найбільш повним, на нашу думку, є визначення професійної психологічної підготовки слідчих як організованого та систематичного процесу, спрямованого на формування і розвиток системи знань, умінь, навичок та професійно значущих психологічних якостей, які забезпечують ефективне розв’язання професійних завдань, успішне подолання психологічних труднощів службової діяльності, а також правильне врахування її психологічних аспектів [192, с. 9]. На жаль, в ньому відсутнє будь-яке згадування про мотивацію працівників, а, зрозуміло, що наявності знань, вмінь, навичок та необхідних якостей недостатньо, якщо людина взагалі не бажає виконувати певну роботу.

Протиріччя у визначенні сутності професійної психологічної підготовки торкнулися і її нормативного забезпечення. Відповідно до Настанови з організації професійної підготовки рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України, затвердженої наказом МВС України № 759 від 21.10.2000 р. [193], психологічна підготовка входить до системи службової підготовки та уявляє собою комплекс заходів психолого-педагогічного характеру, спрямованих на формування, підтримку і розвиток у працівників професійно важливих психологічних та морально-вольових якостей, внутрішнього самоконтролю під час конфліктних ситуацій, комунікативної культури, психологічної готовності до професійної діяльності в екстремальних

ситуаціях, позитивної мотивації до вибору безпечних технологій виконання службових завдань. В даному визначенні відсутній необхідний елемент будь-якої професійної підготовки - оволодіння знаннями, вміннями та навичками. Безумовно, професійно важливі якості є невід'ємною складовою успішності професійної діяльності, але лише усвідомлення психологічних аспектів роботи та володіння широким спектром психологічних вмінь та навичок дозволяє знаходити для таких якостей поле застосування.

Беручи до уваги вищезазначене, визначене у Настанові поняття професійної психологічної підготовки працівників ОВС потребує переформулювання. На нашу думку, професійну психологічну підготовку можна визначити як організований та систематичний процес, спрямований на підвищення мотивації до виконання службових завдань, формування, підтримку та розвиток системи спеціальних знань, умінь, навичок і професійно значущих психологічних якостей, які забезпечують ефективне здійснення професійної діяльності.

Мета професійної психологічної підготовки, тобто ідеальна модель її бажаного результату, у відомчих нормативних актах не визначена. Відсутність уявлення про результат не дає змоги отримати інформацію щодо ефективності окремих структурних елементів та всієї системи в цілому, що сприяє хаотичній діяльності системи та непередбаченим наслідкам такої діяльності. На нашу думку, ціллю професійної психологічної підготовки є підвищення професіоналізму працівників ОВС на основі оволодіння ними психологічними знаннями, вміннями та навичками, розвитку професійно важливих психологічних якостей та підвищення мотивації до виконання службових завдань.

Зміст психологічної підготовки особового складу відповідно до Настанови визначається відповідними програмами та тематичними планами, що складаються службою психологічного забезпечення, головними (старшими) психологами разом з працівниками, відповідальними за службову підготовку в МВС України, ГУМВС, УМВС, УМВСТ. При цьому специфіка діяльності окремих служб не враховується, тобто програми розраховані одночасно на всіх

працівників структурного підрозділу. Структура професійно важливих якостей слідчого включає наступні інтелектуальні якості: високий рівень інтелектуального розвитку, гнучкість процесів мислення, здатність до аналізу та узагальнення інформації, вміння прогнозувати, наполегливість під час вирішення завдань, творче мислення тощо. Порівняння з професійно важливими інтелектуальними якостями оперуповноваженого карного розшуку, до яких відносять вміння обирати з великої кількості інформації ту, що необхідна для вирішення даного завдання, здатність прийняти правильне рішення за умов недостатності необхідної інформації, її суперечності та відсутності часу на її усвідомлення, показує, що дані структури професійно важливих якостей істотно відрізняються. Диференціація ж навчальних програм для працівників ОВС у залежності від специфіки їх діяльності нормативно не передбачена.

За таких умов не викликає подиву та ситуація, що склалася у системі професійної психологічної підготовки слідчих ОВС України, для вивчення якої нами в лютому-квітні 2003 року нами було проведено анонімне опитування слідчих ОВС та керівництва організаційно-методичних відділів (відділень) з усіх регіонів України. У дослідженні взяли участь 143 особи зі стажем роботи в органах досудового слідства до 22 років. За результатами дослідження 55,2% опитаних (79 осіб) повідомили, що заняття з професійної психологічної підготовки в органах та підрозділах, де вони працюють, взагалі не проводяться. 56 % слідчих (36 осіб), з якими заняття з професійної психологічної підготовки проводяться, вказали, що зміст таких занять складається з читання вголос наказів МВС України щодо надзвичайних подій з особовим складом (випадків неправомірного застосування зброї, самогубств тощо). 34,4 % (22 опитаних) повідомили, що заняття з професійної психологічної підготовки більш схожі на службові наради і мова на них йде про поставлені перед слідчими службові завдання. І лише 3 особи (2 % від загальної кількості опитаних) повідомили, що на таких заняттях проводиться відпрацювання психологічних вмінь та навичок, необхідних для службової діяльності, що є однією із складових саме

професійної психологічної підготовки. Про надання їм психологічних знань не повідомив жодний опитаний.

Таким чином, невизначеність поняття та мети професійної психологічної підготовки впливає на її зміст, який в органах та підрозділах дозвільно тлумачиться. Це призводить до використання часу, що входить до навчальних планів з професійної підготовки на заходи, які можливо й корисні для діяльності органу або підрозділу, але ж до професійної психологічної підготовки ніякого відношення не мають.

Відсутність чітко визначених мети та змісту професійної психологічної підготовки впливає і на організаційні форми та методи навчання. Як вже говорилося, 56 % опитаних з тих, які брали участь у заняттях з професійної психологічної підготовки, вказали, що основною організаційною формою навчання в системі професійної психологічної підготовки виступає повідомлення щодо надзвичайних подій з особовим складом ОВС. Безумовно, особовий склад органів внутрішніх справ має отримувати цю інформацію, але під час виробничих нарад або занять з функціональної підготовки. Здійснювати формування, підтримку та розвиток професійно важливих якостей, про що проголошено у Настанові, за допомогою читання наказів неможливо.

Невизначеність мети та змісту професійної психологічної підготовки сприяє відношенню до неї як до самої неважливої складової професійної підготовки. Вона є єдиним видом службової підготовки, оцінювання результатів якої Настановою з організації професійної підготовки взагалі не передбачено. Виставлення оцінки з професійної підготовки працівнику, службі, органу, підрозділу згідно п.п.11.6. Настанови складається з п'яти оцінок, а саме: функціональної підготовки; тактики дій в типових і екстремальних ситуаціях; вогневої підготовки; фізичної підготовки і загальнопрофільної підготовки. Рівень психологічної підготовки при цьому не враховується.

Відсутність системи критеріїв, за допомогою яких можна оцінити результати професійної психологічної підготовки пов'язана з недосконалістю інших структурних елементів цієї соціально-педагогічної системи, проте створення таких критеріїв можливо. На нашу думку, вони повинні включати оцінку

психологічних знань, вмінь та навичок, які мають оцінюватися під час складання іспитів зі службової підготовки, та оцінку рівня розвитку професійно важливих якостей особистості за результатами психодіагностичних заходів. Оцінка розвитку професійно важливих якостей має здійснюватися до та після проведення активних форм навчання в системі професійної психологічної підготовки (соціально-психологічних тренінгів) і використовуватися для оцінки ефективності даної форми роботи психолога, не впливаючи на результати успішності працівника в системі службової підготовки. Крім того, доцільно проводити анкетування працівників слідчих підрозділів відносно корисності для їх роботи як теоретичних, так і практичних занять, на основі чого вносити відповідні зміни у навчальні програми.

Аналіз сучасного рівня розвитку системи професійної психологічної підготовки показує, що сьогодні вона не в змозі виконувати покладені на неї завдання. Наслідками цього є невміння працівників використовувати спеціальні психологічні засоби досягнення професійних цілей та, що є не менш актуальним, їх невміння знімати психоемоційну напругу, яка виникає в процесі роботи, конструктивними засобами. 87 % опитаних нами слідчих (125 осіб) повідомили, що основним засобом зняття емоційної напруги, що виникає в процесі виконання службових обов'язків, є вжиття алкогольних напоїв. 6,3 % (9 опитаних) вважають таким засобом спілкування з родиною, 6 % (8 опитаних) - виконання спортивних вправ. І лише один з 143 опитаних (0,7 %) повідомив, що основним засобом зняття емоційної напруги є спеціальні прийоми саморегуляції, чому саме і мають навчати під час занять з професійної психологічної підготовки.

Проблема психологічної компетентності працівників досудового слідства знаходиться у тісному взаємозв'язку з проблемами зміцнення дисципліни та законності в органах внутрішніх справ, і практика дисциплінарного покарання винних може бути діючою лише у поєднанні з навчанням конструктивним засобам поведінки.

З огляду на вищезазначене, система професійної психологічної підготовки слідчих ОВС потребує реформування з метою приведення її у

відповідність до вимог сьогодення. Необхідно нормативне закріплення її цілей, визначення змісту та організаційних форм, розроблення методологічної бази та критеріїв оцінки її результатів. Програма професійної психологічної підготовки слідчих має складатися саме для цієї категорії працівників ОВС, її зміст повинен враховувати специфіку слідчої діяльності, труднощі, які виникають під час її здійснення, а також актуальний рівень розвитку професійно важливих якостей у тих, хто навчається.

2.3. Динаміка професійного розвитку слідчих

Визначення факторів, які впливають на ефективність професійної діяльності слідчого, вимагає розглянути суб'єкт даної професійної діяльності у діапазоні його професійного становлення і розвитку, починаючи з вибору певного виду професійної діяльності і до постпрофесійного періоду життєдіяльності людини. Цим діапазоном охоплені періоди підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення, здійснення вибору професії, професійного навчання, оволодіння професією та виходу на пенсію. Розвиток людини на різних вікових етапах, які розглядаються в психологічному плані, - це, передусім, розвиток її особистості. Професійний розвиток особистості ми розглядаємо як основоположну і органічну складову загального розвитку особистості [194, с.6]. Д.Міллер і В.Врум у своїх дослідженнях визначають чотири періоди професійної діяльності, які стосуються особистісного розвитку і особистісних змін лише у дорослих: початковий період праці; період пробної праці; період сталої праці; період виходу на пенсію. Аналіз даної періодизації показує, що в ній не враховано особливості допрофесійного розвитку особистості та професійного навчання [195, с.123]. Проте, як свідчать чисельні теоретичні та практичні дослідження, наступні стадії професійного життя тісно пов'язані із попередніми. Початковий період праці, наприклад, буде мати суттєві відмінності у молодій людини, яка самостійно та свідомо прийняла рішення про вибір професії та відмінно навчалася у закладі освіти, і у особи, для якої професійний вибір був випадковим, а рівень навчання був низьким. Д.Супер визначає п'ять структурних стадій професійного розвитку особистості 1) стадія росту (від народження до 14 років) з підстадіями: фантазії, зацікавленості та здатності; 2) стадія розвитку (від 15 до 21 року) з підстадіями: пробування різних професій (від 15 до 17 років) та стадія переходів (вагання) (від 18 до 21 року); 3) стадія стабілізації (від 25 до 44 років) з підстадіями: досвідченість (від 25 до 30 років) та власне стабілізація (від 31 до 44 років); 4) стадія збереження „статусу кво” (від 45 до 64 років); 5) стадія старіння (від 65 до 71 року) з

підстадіями: послаблення (від 65 до 70 років) та вихід з праці (від 71 року) [196, с.44]. Аналіз даної періодизації показує, що вона здійснена за неоднорідними критеріями. Так, в ній відсутні саме критерії професійного розвитку особистості, за якими можна було б визначити зміст і динаміку професійного розвитку на всіх його стадіях.

Найбільш відомою з вітчизняних періодизацій розвитку суб'єкта праці є періодизація, яка запропонована Е.А.Климовим [197, с.24; 198, с.122]. Вона включає стадії поперед гри, гри, оволодіння навчальною діяльністю, оптації, адепта, адаптанта, інтернала, майстра, авторитета та стадію наставника. В контексті нашого дослідження зупинимось більш детально на останніх п'яти стадіях. Стадія адепта, згідно періодизації Е.А.Клімова - це професійна підготовка, яку проходить більшість випускників шкіл. Стадія адаптанта - це входження у професію після завершення професійного навчання, яка триває від кількох місяців до 2-3 років. Стадія інтернала (від англ. internal - внутрішній) - це входження у професію як повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на нормальному рівні. Стадія майстра досягається, коли працівник помітно виділяється на фоні інших працівників, є кращим серед них. Стадія авторитета досягається, коли працівник стає кращим серед майстрів. Стадія наставника характеризується тим, що працівник не лише досягає вищого рівня професіоналізму, але й здатний адекватно передати свій досвід учням.

Близькою до періодизації Е.А.Клімова є структура стадій професійного становлення особистості, запропонована Е.Ф.Зеєр [199, с.97]. До неї входять: стадія оптації (формування професійних намірів); стадія професійного навчання; стадія професійної адаптації; стадія первинної професіоналізації; стадія вторинної професіоналізації; стадія майстерності. Аналіз періодизацій Е.А.Клімова та Е.Ф.Зеєр показує, що в них не враховано стадію професійного життя людини - період закінчення професійної діяльності і виходу на пенсію. Керуючись логікою цих періодизацій, можна уявити, що людина закінчує свою трудову діяльність раптово, в період найбільшого розквіту своєї майстерності. Проте дані чисельних досліджень свідчать, що закінчення професійної діяльності часто супроводжується періодом зниження трудової активності,

„намаганням виконувати таку ... роботу, яка б не зашкодила стану його здоров'я” [194, с.31-32]. На нашу думку, періодизація професійного розвитку повинна включати до себе стадію „вихід з професії”. Крім того, фаза вторинної професіоналізації, особливістю якої є „високоякісне і високопродуктивне виконання професійної діяльності” [200, с.38] є дуже близькою за змістом із стадією майстерності, і нам уявляється доцільним розглядати майстерність як окремий випадок вторинної професіоналізації.

З урахуванням завдань нашого дослідження нам уявляється доцільним запропонувати наступну періодизацію професійного розвитку слідчого:

1. Стадія оптації.
2. Стадія професійного навчання.
3. Стадія професійної адаптації.
4. Стадія первинної професіоналізації.
5. Стадія вторинної професіоналізації.
6. Стадія майстерності.
7. Стадія виходу із професії.

Стадія оптації, або формування професійних намірів, охоплює підлітковий період та частину юнацького та закінчується прийняттям остаточного рішення про вибір професії. Сутністю цього періоду є те, що спочатку „різні види діяльності сортируються та оцінюються з точки зору інтересів підлітка ..., потім з точки зору його здібностей..., і, нарешті, з точки зору його системи цінностей” [201, с.197], а потім, на підставі проведеного оцінювання, здійснюється визначення рівня кваліфікації майбутньої праці, обсягу та тривалості підготовки до неї та вибір спеціальності. Необхідною умовою для здійснення оцінювання є наявність у оптанта інформації по-перше, про власні інтереси, здібності та цінності, а по-друге, про особливості обраної професії та спеціальності. Як вірно зазначив В.С.Венедиктов, „період вибору професії є тим періодом у розвитку особистості учня, коли він вперше у житті приймає самостійне рішення, яке стосується власної професійної долі і подальшого власного професійного розвитку. Успішність зробленого вибору буде залежати від того, наскільки молода людина інформована щодо

особливостей роботи за даною професією, вимог, які висуває професія до рівня розвитку певних знань, вмінь, навичок, фізичної підготовленості та професійно значущих якостей, а також, наскільки вона відповідає таким вимогам. Тому починати профорієнтаційну роботу необхідно не з випускниками загальноосвітніх закладів, які вже не мають змоги за кілька місяців суттєво скорегувати недоліки у своїй підготовці, а на більш ранніх стадіях навчання, щоб дати можливість учневі набути знань, оволодіти навичками та розвинути якості, від наявності яких буде залежати успішність подальшого навчання та роботи за певним фахом” [202, с.19]. Сприяти оптимальному професійному самовизначенню молодій людині покликана система професійної орієнтації, тобто широкий комплекс заходів по здійсненню допомоги у виборі професії.

Функціонування національної системи професійної орієнтації в Україні регламентується Положенням про організацію професійної орієнтації населення, затвердженим наказом Міністерства праці, Міністерства освіти та Міністерства соціального захисту населення України № 27/169/79 від 31 травня 1995 року [203]. Даний нормативний акт містить визначення поняття професійної орієнтації населення як комплексної науково обґрунтованої системи форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці, яка спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності. Професійна орієнтація включає такі елементи: професійної інформації, професійної консультації, професійного добору, професійного відбору та професійної адаптації.

У Загальних положеннях затвердженого наказом МВС України № 799 від 13 вересня 2001 року Положення про постійно діючі комісії з питань профорієнтації кандидатів на навчання та супроводження їх підготовки у вищих навчальних закладах МВС України [204] вказано, що даний документ визначає принципи та методи профорієнтаційної роботи, форми організації відбору кадрів для міліції України, відповідність особистих якісних показників

кандидата майбутній спеціальності та спеціалізації, його професійному становленню під час навчання у вищих навчальних закладах системи МВС України. Проте вказані положення у тексті даного нормативного документу відсутні. Замість них визначені мета та завдання комісій з питань профорієнтації. Метою створення комісій є “забезпечення залучення до органів внутрішніх справ найбільш підготовлених і придатних до роботи в правоохоронних органах осіб з числа цивільної молоді, а також підтримка їх первинної (у ВНЗ МВС України) та вторинної (безпосередньо у практичних підрозділах) адаптації до умов навчання і служби”. Завданнями комісій, крім інших, є збирання інформації про можливих кандидатів на навчання, проведення з ними індивідуально-профорієнтаційної роботи, цілеспрямована організація процесу вторинної адаптації випускників ВНЗ України до служби в ОВС. За умов невизначеності принципів, методів, форм організації профорієнтаційної роботи та системи показників відповідності якостей особистості вимогам професії виконання даних завдань уявляється досить складним, оскільки з тексту документу незрозуміло, якими критеріями мають керуватися члени комісії під час реалізації мети її роботи – залучення до органів внутрішніх справ найбільш підготовлених та придатних до роботи осіб. Крім того, враховуючи, що згідно п.3.3 даного Положення [204] до комісій, крім психологів та провідних педагогів-науковців з питань профорієнтації та довузівської підготовки, персонально входять заступники начальника ГУМВС, УМВС, УМВСТ, проректори по роботі з особовим складом ВНЗ МВС України, начальники структурних підрозділів, незрозуміло, як ці особи, що мають значне посадове навантаження, можуть проводити індивідуально-профорієнтаційну роботу з можливими кандидатами на навчання, яка в даному нормативному документі розуміється як “вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров’я особи та з урахуванням потреб ринку праці” кожного кандидату, кількість яких може складати від декількох сотень до декількох тисяч. Даний вид діяльності, згідно Розділу 3 Концепції психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів та

підрозділів внутрішніх справ України [205], входить до компетенції психологічної служби ОВС, тому включення його до компетенції комісій з питань профорієнтації уявляється нам необґрунтованим. Збирання інформації про можливих кандидатів на навчання також складається з багатьох виробничих операцій та входить до компетенції підрозділів по роботі з персоналом. Проведення поглиблених вступних співбесід з абітурієнтами входить до компетенції приймальних комісії вищих навчальних закладів, і включення цього напрямку роботи до компетенції ще однієї комісії може призводити або до дублювання роботи, або формальному до неї відношенню.

Права комісій, які містяться у 3 розділі Положення [204], включають: а) право користуватися інформацією, яка стосується питань профорієнтації кандидатів на навчання та супроводження їх підготовки у вищих навчальних закладах МВС; б) право знайомитися зі службовими та іншими характеристиками кандидатів на навчання; в) право проводити профорієнтаційно-консультативну роботу з батьками кандидатів; г) право проводити анкетні та інші опитування щодо мотиваційної та профорієнтаційної спрямованості особистостей кандидатів на навчання; д) право організовувати прес-релізи та інші заходи публічної пропаганди правоохоронних спеціальностей. Як можна побачити з переліку цих прав, чотири з них стосуються збирання інформації щодо особистості кандидатів на навчання, а п'ятий – проведення заходів професійної пропаганди. Здійснення ж професійно-консультативної роботи з самими кандидатами на навчання, виходячи з логіки документу, до компетенції комісій не входить.

Неузгодженість відомчої нормативно-правової бази в галузі регламентації професійно-орієнтаційної роботи впливає на її якість. Аналіз сучасного стану професійної орієнтації молоді щодо вибору професії слідчого органів внутрішніх справ України показує, що такі елементи системи професійної орієнтації як професійна інформація (ознайомлення із змістом і перспективами розвитку професій, формами та умовами їх здобуття, станом та потребами ринку праці в кадрах, вимогами професій до особистості, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення) та професійна консультація, яка

„ґрунтується на науково організованій системі взаємодії психолога-профконсультанта і особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці” [203, п.1.5] мають сьогодні стихійний, неорганізований характер. За результатами опитування курсантів 1-го курсу юридичного факультету Національного університету внутрішніх справ (96 осіб), проведеному в вересні 2003 року, основними джерелами одержання інформації щодо особливостей професії слідчого є: детективи та кінофільми щодо роботи правоохоронних органів - 42% опитаних; розповіді батьків, родичів, друзів, які працюють в органах внутрішніх справ - 22 % опитаних; інформація, одержана під час занять з основ правознавства у загальноосвітніх навчальних закладах - 17% опитаних; консультації психолога загальноосвітнього навчального закладу - 8 % опитаних; інформація, одержана від працівників комерційних відділень юридичних закладів освіти під час спеціальних профорієнтаційних заходів у загальноосвітньому закладі - 6 % опитаних; вважають, що не мають такої інформації - 5 % опитаних.

Наслідком відсутності належного методологічного та організаційно-правового підґрунтя для стадії оптації є чисельні помилки під час вибору професії, які вже після закінчення навчального закладу змушують людину знову обирати свій професійний шлях. Так, лише за 7 місяців 2003 року з органів внутрішніх справ звільнилося 193 випускники вищих навчальних закладів системи МВС України денної форми навчання, при цьому 36,8 % з них – за власним бажанням та у зв'язку з переходом до інших відомств, а 52,3% - за негативними мотивами [105].

Недоліки, характерні для стадії оптації слідчих, в основному компенсуються під час одержання вищої освіти в вищих навчальних закладах системи Міністерства внутрішніх справ України. Навчально-виховний процес в даних освітніх закладах необхідно розглядати як багаторівневу, динамічну систему з

багатьма підсистемами, які організовані за принципами субординації та координації. Системоутворюючим чинником в цій системі є її кінцева мета – висока якість загальноосвітньої та професійної підготовки фахівців. Останнє пов'язано з наявністю „моделі спеціаліста”, оскільки саме вона відіграє керівну роль на всіх етапах підготовки спеціаліста: у визначенні змісту, методів, засобів навчання та контролю, в оцінці оптимальних строків адаптації до професійної діяльності після закінчення навчання. В літературі неодноразово доводилося, що створення такої моделі має базуватися на вивченні особливостей особистості та структури діяльності спеціалістів, які успішно працюють після закінчення навчального закладу [206, с.27]. Однак слід відзначити, що нормативно-правова база виховного процесу та його психолого-педагогічного супроводження у теперішній час відзначається неповнотою та суперечливістю, визначає лише загальні напрямки формування особистості майбутнього фахівця. Так, Концепція виховної роботи у вищих навчальних закладах МВС України [207] відносить до основних завдань виховної роботи „виховання у слухачів (курсантів) високих моральних і професійно необхідних якостей”, але у п.4 даного нормативному документу, де визначається зміст виховної роботи, будь-яке згадування про професійно важливі якості відсутнє. В п.1.4.1. Положення про психолого-педагогічне супроводження навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах МВС України мета психолого-педагогічного супроводження визначена як „адаптація курсантів (слухачів) до умов навчальної і службової діяльності, сприяння їх професійному та особистісному становленню як висококваліфікованих фахівців, спроможних ефективно вирішувати покладені на них завдання та обов'язки” [207], але в завданнях психолого-педагогічного супроводження, визначених у розділі 2 даного документу, знайшла відображення лише частина цієї мети „формування психоемоційної стійкості до можливих фізичних та психологічних перевантажень у критичних ситуаціях та в складних умовах оперативно-службової діяльності”. Тобто в даному переліку завдань відображено лише один елемент емоційно-вольової сфери особистості – емоційна стійкість, розвиток інших сфери особистості – комунікативної, інтелектуальної,

мотиваційної – не входять до завдань психолого-педагогічного супроводження, що обумовлює однобічний підхід до проблеми формування особистості фахівця. Крім того, диференційований розвиток певних особистісних якостей, необхідних для ефективної роботи за певною професією, в Положенні про психолого-педагогічне супроводження навчально-виховного процесу [207] не передбачено, йдеться лише про загальні умови оперативно-службової діяльності, у той час як ці умови мають значні відмінності для працівників різних служб.

Адаптація у загальному розумінні визначається як „приспосовування організму до зовнішніх умов, що змінюються” [208, с.18]. Поняття адаптації (від латинського *adaptatio* - пристосовування) широко вживається у природознавчих, суспільних та технічних науках. В філософії адаптація визначається як процес пристосовування системи до умов зовнішньої та внутрішнього середовища, а також як наслідок такого процесу [209, с.8]. В психологічному аспекті під адаптацією розуміється пристосовування людини як особистості до існування у суспільстві відповідно до вимог цього суспільства та власних потреб, мотивів та інтересів [22, с.11]. Це поняття частково перекривається поняттям соціальної адаптації, під якою розуміють інтегративний показник стану людини, який відображає її можливості виконувати певні біосоціальні функції: адекватне сприйняття оточуючої дійсності та власного організму; адекватна система стосунків та спілкування з оточуючими; здатність до праці, навчання, організації дозвілля та відпочинку; здатність до самообслуговування та обслуговування в сім'ї та колективі; змінюваність (адаптивність) поведінки в відповідності до ролевих чекань інших [22, с.12]. Питання адаптації людини до професії досить широко висвітлено в теоретичних джерелах, проте загальної точки зору на зміст цього процесу та критерії адаптованості, на жаль, не існує. Так, Я.В.Крушельницька виділяє два види адаптації людини до професії: професійну та соціально-психологічну. На її думку, „професійна адаптація характеризується досконалим оволодінням обраною професією або спеціальністю, закріпленням трудових навичок і умінь,

що виявляється в стабільному виконанні норм виробітку, високій якості продукції, точності і надійності, творчій активності. Соціально-психологічна адаптація пов'язана з входженням працівника в мікросередовище, формуванням ділових і неформальних стосунків, прийняттям соціальних норм і цінностей організації” [211, с.217]. С.Д.Артемів виділяє об'єктивні та суб'єктивні критерії адаптації. До об'єктивних він відносить: 1) свідоме додержання дисципліни, режиму праці, технології виробництва; 2) систематичне виконання планових завдань, підвищення продуктивності праці; 3) активна участь у різних формах суспільного життя та діяльності колективу. Як суб'єктивні критерії адаптації він виділяє: 1) задоволеність своєю роботою та професією; 2) задоволеність своїм трудовим колективом; 3) прагнення до вдосконалення в оволодінні обраною спеціальністю, до підвищення своєї кваліфікації; 4) бажання реалізувати свої життєві плани у даному колективі, на даному підприємстві. Рівень адаптованості працівника можна визначити залежно від ступеню прояву вказаних ознак, обов'язково враховуючи також єдність об'єктивних та суб'єктивних критеріїв [212, с.8]. Н.А.Єрмоленко вказує на наступні об'єктивні критерії адаптації: 1) швидкість одержання та підвищення кваліфікаційного розряду та сам розряд працівника; 2) виконання та перевиконання виробничих норм, якість праці та трудова дисципліна; 3) ступінь участі в раціоналізаторській та винахідницькій діяльності; 4) ступінь участі у змаганні; 5) участь у громадській діяльності; 6) ступінь взаємодії та узгодженості з колегами та керівниками колективу в процесі праці. Як суб'єктивний критерій адаптації автор називає стан задоволеності, який відчуває працівник щодо оточуючого соціального середовища та свого місця у ньому [213, с.137]. Л.Л.Бородаєнко виділяє такі ознаки адаптованості: 1) професійна самостійність працівника; 2) зацікавленість у додержанні виробничої дисципліни; 3) зацікавленість у вдосконаленні роботи колективу; 4) обізнаність щодо життя бригади, дільниці, всього підприємства; 5) певне ставлення до бригади, керівників, встановлення міцних особистих контактів; 6) задоволеність роботою, намір працювати в даній організації; суспільна активність [214, с.37-38]. А.І.Ходаков також розділяє критерії адаптації на

об'єктивні та суб'єктивні. До перших він відносить успішність виконання виробничої норми; темпи підвищення кваліфікації; активність у соціалістичному змаганні; активність у громадському житті; участь у раціоналізаторстві. Як суб'єктивні критерії він виділяє наступні: усвідомлення життєвої цінності праці; оцінку своїх професійних здібностей та вмінь; прихильність до своєї професії; задоволеність своїми соціальними можливостями в соціальній ролі працівника даного підприємства [215, с.7].

І.А.Погодін вважає, що адаптація уявляє собою системний процес, який впливає на всі значущі сфери життя індивіду та на всіх рівнях: соціальному, соціально-психологічному, психологічному, психофізіологічному, біологічному. Основними діагностичними критеріями оцінки ефективності адаптації, з точки зору автора, є:

1. Суб'єктивні критерії оцінки ефективності адаптації.

Психологічному аспекту ефективності адаптації відповідають:

- ступінь емоційного комфорту, задоволеності відношеннями з оточуючими, соціальним статусом, реалізацією основних потреб;
- рівень ситуативної та особистісної тривожності;
- ступінь самосприйняття, адекватність самооцінки та рівня домагань, ступінь розведення Я-реального та Я-ідеального;
- суб'єктивна локалізація контролю;
- ступінь стабільності емоційної сфери;
- наявність (відсутність) психопатологічних проявів.

2. Об'єктивні критерії оцінки ефективності соціально-психологічної адаптації.

На соціальному рівні критеріями ефективності адаптації є:

- ступінь інтеграції індивіда з середовищем, включення до групи;
- соціальний статус, рівень емоційної експансивності;
- ступінь самостійності у прийнятті рішень;
- наявність (відсутність) глибоких особистісних контактів, широта кола спілкування;
- здатність до задоволення основних потреб;
- соціальна активність (пасивність);

- рівень працездатності, успішність діяльності, професійне зростання;
- рівень розвиненості комунікативних навичок, ступінь адаптивності комунікативних форм, які застосовуються;
- ступінь стабільності емоційних проявів, адекватність афективних реакцій;
- ступінь соматичного благополуччя [216, с.158].

Як можна побачити з аналізу змісту критеріїв адаптації, декілька з них є загальними для всіх вказаних робіт, а саме: 1) продуктивність професійної діяльності (виконання виробничих норм та якість праці); 2) соціальна активність, обізнаність щодо діяльності колективу в цілому та прагнення до її вдосконалення; 3) наявність позитивно забарвлених особистісних контактів з колегами та керівництвом; 4) задоволеність своєю спеціальністю та працею у цілому; 5) засвоєння соціальних норм і цінностей організації, почуття професійної гордості.

Особливістю професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ є відносно короткий, порівняльно з іншими професіями, термін її здійснення.

Кар'єра (від франц. *carrière*) означає пов'язаний зі службовою, громадською та іншою діяльністю шлях, просування до щораз вищого становища [63, с.176]. В психології професійної поведінки кар'єра розглядається у взаємозв'язку її зовнішніх та внутрішніх характеристик. З цих позицій вона визначається як індивідуальна послідовність поведінки, пов'язаної з досвідом та активністю в сфері професійної діяльності протягом життя людини. Зовнішній, об'єктивний аспект кар'єри уявляє собою послідовність професійних позицій, які займає індивід. Суб'єктивною кар'єрою, або її внутрішнім аспектом, є те, як людина сприймає свою кар'єру, створює образ свого робочого життя та власної ролі в ньому [217, с.49-62].

Велике теоретичне та практичне значення має поняття стадій кар'єри - періодів, відзначених різними завданнями розвитку та кар'єрними інтересами. Виникнення та зміна цих періодів, а також вихід на плато знаходяться під впливом як робочого середовища, так і самого індивіда. На різних стадіях

кар'єри спостерігається різне співвідношення між діяльністю та ступенем задоволеності цією діяльністю.

Результати дослідження особливостей кар'єрних орієнтацій слідчих органів внутрішніх справ України свідчать про те, що близько 40 % слідчих прагне до подальшого службового зростання, але не бачить для себе перспективи досягнення більш високих кар'єрних позицій. Це стосується як слідчих з низькою і середньою ефективністю професійної діяльності, та і слідчих, які за результатами експертного опитування були названі ефективними. Якісний аналіз відповідей респондентів показує, що серед працівників, які займають посади старших слідчих та мають стаж роботи до 10 років, найбільша кількість незадоволених перспективами службового зростання - близько 82 %. Це явище в організаційній психології отримало назву організаційного плато, що означає, що особистість має невикористаний потенціал, але досягнення більш високих позицій в організації неможливо з об'єктивних причин.

Підвищення кваліфікації працівників ОВС є організаційним видом системи професійної підготовки рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України, яке здійснюється з метою послідовного удосконалення професійної майстерності, вивчення найновіших досягнень науки і техніки, використання позитивного досвіду у роботі. Працівники органів (підрозділів) внутрішніх справ направляються на навчання в інститути, на факультети, курси підвищення кваліфікації з відривом від роботи по конкретній спеціалізації або посаді один раз у п'ять років. Нормативний термін навчання - один місяць.

Систему початкової підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС України було створено у 1992 році. За цей час у житті українського суспільства, кадровому складі та специфіці діяльності міліції сталися значні зміни. Появлення нових видів злочинів, використання кримінальними структурами досягнень науково-технічного прогресу пред'являє сьогодні до працівника ОВС підвищені вимоги як до професіонала високого класу. Разом з тим в ряді служб відбувається вимивання професійного

шару працівників (із стажем 10-15 років), що призводить до зниження професіоналізму у системі органів внутрішніх справ.

З метою визначення ефективності системи підвищення кваліфікації слідчих ОВС протягом 2001-2003 років нами було проведено експертне опитування, в якому прийняли участь 312 слухачів Інституту перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС Національного університету внутрішніх справ - слідчих зі стажем роботи від 1 місяця до 16 років та 11 викладачів Інституту. Аналіз отриманих під час дослідження даних дозволив виділити ряд проблем.

По-перше, існує протиріччя між реальним рівнем знань слухачів та змістом навчального процесу. Відсутність системи контролю професійної компетентності слідчих, який передує навчанню, впливає на ефективність навчального процесу. Необхідність витратити час на роз'яснення загальновідомих положень, незнайомих для певної частини аудиторії, не дозволяє задовольнити потреби іншої частини у наданні методичних рекомендацій з гостроактуальних проблем практики і не сприяє належній мотивації до навчання. Слухачі направляються на навчання облміськрайліноорганами МВС за рознарядками Міністерства внутрішніх справ, і навчальний заклад не має змоги комплектувати навчальні групи у залежності від рівню професійної компетентності. За даними, отриманими в результаті експертного опитування викладачів Інституту перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС, суттєва різниця у фаховій підготовці слухачів значно ускладнює навчальний процес. В результаті цієї практики певна частина слухачів, особливо це стосується кваліфікованих фахівців, не задоволена результатами навчання з причин недостатнього приділення уваги проблемам практики. І, навпаки, частина слухачів бажала б збільшити термін навчання в Інституті з метою більш повного оволодіння теоретичними знаннями з юридичних дисциплін.

Беручи до уваги, що післядипломна освіта не має своєю метою підмінити вищу юридичну освіту, орієнтація на професійний рівень малокомпетентних працівників ОВС не сприяє забезпеченню правоохоронних органів справжніми

фахівцями. Тому відсутність вхідного контролю рівня професійних знань закладами післядипломної підготовки не дозволяє диференційовано підходити до різних категорій слухачів та максимально задовольняти їх потреби, сприяє формальному відношенню до навчання.

По-друге, відсутній зв'язок між підвищенням рівня слідчими ОВС своєї професійної компетентності та їх просуненням по службі. За результатами опитування слухачів Інституту перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС України Національного університету внутрішніх справ, які працюють в органах досудового слідства, з'ясовано, що 92% слідчих зі стажем роботи від 1 до 16 років незадоволені відсутністю перспектив службового зростання. В той же час серед факторів, які негативно впливають на ефективність їхньої службової діяльності, 52 % слідчих називають низький професійний рівень своїх колег та керівництва. Введення системи контролю професійної компетентності слідчих ОВС і призначення на вищестоящі посади в залежності від результатів цього контролю, на нашу думку, дозволило б підвищити мотивацію до професійного самовдосконалення та сприяло б забезпеченню практичних органів висококваліфікованими спеціалістами. Крім того, 78% опитаних слухачів Інституту вважають незадовільним моральне та матеріальне стимулювання своєї праці. На нашу думку, введення додаткових кваліфікаційних категорій, крім існуючих, в залежності від професійного рівня дозволило б підвищити задоволеність працівників ОВС умовами своєї професійної діяльності та надало б можливість закладам післядипломної освіти диференціювати слухачів за їхньою професійною компетентністю.

По-друге, навчальні програми закладів післядипломної освіти ОВС не завжди враховують реальні потреби практики. Дослідження очікувань слухачів Інституту перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС у одержанні знань, оволодінні вміннями та навичками, необхідними для ефективного здійснення їхньої професійної діяльності, показало, що 57,2% слідчих мають різнопланові потреби у підвищенні свого професійного рівня, не передбачені навчальними програмами. З врахуванням їх побажань в Інституті вносяться необхідні зміни у навчальний процес, що сприяє

підвищенню їх задоволеності результатами навчання. У той же час 22% опитаних, що прибули для перепідготовки та підвищення кваліфікації, вагаються щодо визначення своїх потреб. Задача забезпечення органів досудового слідства висококваліфікованими спеціалістами може бути вирішена за умов активної участі у формуванні змісту навчальних програм керівництвом слідчих управлінь (відділів) облміськрайлінорганів внутрішніх справ.

Для оптимальної дії системи післядипломної освіти слідчих ОВС, на нашу думку, необхідно поєднання трьох стратегічних напрямків:

- традиційний, в якому цілі, зміст, методи і організаційні умови навчання визначаються системою післядипломної освіти;
- орієнтований на задоволення потреб слухачів в одержанні знань, оволодінні вміннями та навичками, необхідними для ефективного здійснення їхньої професійної діяльності;
- орієнтований на вимоги, які висувають керівники підрозділів досудового слідства до професійного рівня працівників.

Визначити, чи виконують заклади післядипломної освіти своє призначення - ефективну та якісну підготовку слідчих для органів внутрішніх справ - можна лише при наявності зворотного зв'язку між навчальними закладами, які здійснюють післядипломну підготовку слідчих ОВС і облміськрайліноорганами, де працюють випускники цих навчальних закладів. Аналіз інформації щодо рівня професійної компетентності випускників, отриманої від їхніх керівників, дозволить своєчасно визначити „слабкі місця” у змісті та організації навчання та здійснити конкретні заходи щодо їх усунення.

Довгий час система післядипломної освіти працівників ОВС знаходилась під впливом соціоцентричного підходу. Навчання і виховання працівника ОВС відбувалось без врахування особливостей його особистості було характерною рисою навчального процесу. Проголошення всебічного розвитку особистості, створення умов для її самореалізації як принципу державної політики викликало пошук і розвиток нових педагогічних технологій. Напрацювання сучасної педагогічної теорії і практики стосовно всемірного задоволення потреб особистості, спрямованих на її самовдосконалення, реалізуються вже у

системах підвищення кваліфікації педагогічних та медичних працівників. Певні здобутки має орієнтований на особистість (або суб'єктний) напрямок у навчанні. Він передбачає безперервність освіти для особистості. Засоби навчання та виховання дозволяють здійснювати власні прагнення особистості, допомагають їй самореалізації. В межах цього підходу людина вільно обирає свій життєвий шлях, а навчально-виховний процес у її самовизначенні має стати важливим засобом особистісного розвитку. Стосовно до кадрового потенціалу особистісно орієнтований напрямок передбачає створення підтримуючого соціокультурного середовища, яке розглядається у таких аспектах: професійної взаємодії; професійно-особистісного зростання; стимулювання інноваційної, пошукової, творчої професійної діяльності; взаємодії фахівців з освітніми структурами, які здійснюють передавання зафіксованих у культурі зразків знань та досвіду. Відносно традиційної системи навчання суб'єктний напрямок є більш спрямованим на розвиток особистості, на подолання соціоцентричного підходу, метою якого є соціалізація та професіоналізація особистості з позиції максимальної суспільної корисності. Характерною рисою цього напрямку є відмова від уявлення про основну мету навчально-виховного процесу як про оволодіння жорстко окресленими знаннями, вміннями та навичками, тобто зовнішніми нормативами. Головна увага приділяється саморозвитку особистості, який є передумовою її подальшого професійного зростання. Потреба індивідуума у самоактуалізації робить необхідним її професійне самовизначення. Це обумовлює активність суб'єкту навчально-виховного процесу в оволодінні професійним досвідом, її знаходження у творчому пошуку нових, більш ефективних засобів виконання своїх професійних обов'язків. Зовнішня мотивація людини у отриманні знань, оволодінні вміннями та навичками змінюється внутрішньою потребою у саморозвитку, для якого професія є важливим засобом. Зрозуміло, що для людини, яка реалізується за допомогою своєї професії та постійно прагне до більшої професійної досконалості, не має потреби застосовувати методи примусового характеру. Творче ставлення до своєї роботи, отримання задоволення від неї не лише сприяє психічному

здоров'ю суб'єкта, але й розвиває та збагачує ту сферу суспільства, в якій здійснюється його професійна діяльність.

У зв'язку з цим гостро постає проблема найбільш повного розвитку потенційних можливостей слідчого ОВС, у тому числі його соціально-психологічних ресурсів, умов їх актуалізації, способів ефективного використання. Управління цими соціальними процесами, в свою чергу, вимагає дослідження зовнішньої та внутрішньої (особистісної) детермінації трудової активності, факторів, які формують психологічну готовність працівника ОВС реалізувати себе як професіонала.

Критерії ефективності навчального процесу, на нашу думку, повинні враховувати різницю між вхідним та підсумковим балом професійної компетентності слухача навчального закладу та зміни у продуктивності праці після завершення навчання.

На нашу думку, ефективна діяльність закладів післядипломної освіти слідчих ОВС можлива за таких умов:

- введення державної системи контролю професійної компетентності слідчих ОВС на базі закладів післядипломної освіти Міністерства внутрішніх справ України;
- введення різних кваліфікаційних рівнів для слідчих ОВС, які підвищили свою кваліфікацію у закладах післядипломної освіти МВС;
- врахування у навчальних програмах потреб слухачів та їхнього керівництва у отриманні знань, оволодінні вміннями та навичками, необхідними для ефективного здійснення їхньої професійної діяльності;
- зворотного зв'язку між закладами післядипломної освіти і органами та підрозділами ОВС;
- створення дієвої системи контролю ефективності закладів післядипломної освіти МВС.

Післядипломна освіта працівників ОВС як самостійна галузь педагогічної системи органів внутрішніх справ знаходиться на стадії формування. Брак фундаментальних теоретичних розробок післядипломної освіти ОВС значною мірою зумовлює використання в процесі початкової

підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації слідчих ОВС принципів, форм і методів вузівського навчання курсантів. Закономірно, що педагогіка післядипломної освіти використовує теоретичні положення вищої школи. Але водночас вона має власний об'єкт дослідження, який відрізняється значним життєвим і професійним досвідом, специфікою цілей і задач впливу. Створення теорії і методики післядипломної освіти - одна з важливих умов підвищення професійної майстерності слідчих ОВС.

В літературі міститься декілька визначень поняття „професійна майстерність”. А.В. Петровський вважає, що вона „розкривається не тільки в сумі відповідних готових умінь і навичок, але й у психологічній готовності до кваліфікованого здійснення будь-яких трудових операцій, що виявляться необхідними для творчого рішення виниклої задачі” [218, с.418]. А.М.Столяренко визначає майстерність як вміння особистості вирішувати вузькопрофесійні завдання [219, с.361]. Професіоналізм є не просто деяким вищим рівнем знань, вмінь і результатів особи в даній сфері діяльності, а певна системна організація свідомості, психіки людини [220, с.388] . „Професіонал - це особистість, що володіє нормами професії як в мотиваційному, так і в інструментальному планах, результативно і успішно, з високою продуктивністю та якістю здійснює свою трудову діяльність, відзначається розвинутими професійними перспективами, самостійно будує сценарій свого професійного життя, розвиває свою особистість і індивідуальність засобами професії, протистоїть зовнішнім перешкодам, збагачує досвід професії оригінальним творчим внеском, сприяє підвищенню престижу своєї професії в суспільстві і суспільного інтересу до неї” [32, с.50].

А.Р.Фонарьов, аналізуючи форми становлення особистості в процесі її професіоналізації, виділяє три рівня здійснення діяльності. На першому рівні, рівні виконання, відбувається копіювання зразків виконання діяльності (часто не найкращих), від фахівця тут вимагається здатність до суто репродуктивної діяльності, яка пов'язана з копіюванням якогось зразку. Діяльність у цьому випадку складається з окремих дій, ланцюжка

виконавських актів. Головним на цьому рівні є формування навичок, поведінка обмежується посадовими інструкціями. Характер відображення діяльності на цьому рівні не дозволяє виділити її суттєві характеристики, задає спрощену побудову самої діяльності, що не може не впливати на якість. На другому рівні - рівні планування - є вже деякі уяви про діяльність у цілому, людина переходить до більш вагомих її одиниць. Для фахівців, які здійснюють діяльність на цьому рівні, у її структурі починає з'являтися ієрархія, але вона ще носить нечіткий характер. Фахівець здійснює спробу вийти за межі існуючих у діяльності рамок, що сприяє появі нових вимог, які людина висуває до професії та які професія висуває до нього. Спостерігається деякий ефект відторгнення, оскільки фахівець вже розуміє недосконалість способів здійснення діяльності, а змінити їх на кращі ще не в змозі. В силу цього фахівці, які знаходять новий зміст у діяльності та змінюють своє відношення до неї, долають дезадаптивність та переходять на новий рівень діяльності; інші - спускаються на попередній рівень, що веде до адаптації, але перешкоджає особистісному розвитку професіонала. На третьому рівні здійснення діяльності - рівні проектування - відбувається перехід до принципово нового розуміння побудови професійної діяльності як цілісного утворення. На цьому рівні складається системне уявлення про діяльність, праця з обов'язку перетворюється на потребу, труд перетворюється на культуру [221, с.88-93].

Таким чином, на процес професіоналізації слідчих впливають наступні тенденції: 1.Суперечність між соціальними еталонами праці, які виражаються плановими показниками діяльності, та індивідуальними нормами та критеріями. Дана проблема частіше стає актуальною через 3- 5 років роботи, на етапі первинної професіоналізації. Вирішення її досягається трьома основними шляхами. По-перше, прийняттям зовнішніх, соціальних еталонів діяльності, які визначаються системою показників службової діяльності з одночасним знецінюванням внутрішніх критеріїв роботи та її загально-соціальної значущості, що вже дозволяє говорити про професійну деформацію. По-друге, збереженням саме особистісних еталонів роботи, які

входять у протиріччя з загальногруповими та загальноорганізаційними цілями - досягти найбільшої продуктивності, не зважаючи на ті можливі помилки та недоробки, які не входять до системи звітності. Слідчий, який обирає цей шлях свого подальшого професійного розвитку, опиняється у конфронтації зі своїм професійним оточенням, що призводить або до росту внутрішньої напруженості, активного використання механізмів психологічного захисту, або до звільнення з органів внутрішніх справ. По-третє, можливо поєднання зовнішніх еталонів із внутрішніми вимогами до діяльності.

2. Протиріччя між саморозвитком та самозбереженням у професії. Найбільш сильно дана тенденція впливає на слідчих під час вторинної фази професіоналізації. Стабілізація професійної ситуації та усвідомлення відсутності перспектив подальшого кар'єрного росту саме як слідчого призводить до трьох найчастіших виходів. Першим є професійна стагнація, припинення подальшого розвитку за рахунок збереження стабільної професійної позиції. Другим є освоєння нових видів діяльності - управлінської, організаційно-методичної та педагогічної. Це освоєння пов'язане з ризиком, оскільки успішність слідчої діяльності не означає автоматично успішність видів діяльності з іншими вимогами та психологічною структурою. Саме цим, на нашу думку, обумовлена висока плінність кадрів середньої управлінської ланки органів досудового слідства. Третім засобом вирішення даного протиріччя є знецінення нормативних підтверджень професіоналізму (займаної посади) за рахунок отримання підтвердження свого професійного рівня від колег, які звертаються за порадою щодо вирішення найскладніших робочих питань, та молодих працівників, яким надається допомога з освоєння професійного середовища. Як свідчать дослідження, кожний з опитаних повідомив, що в відділі (відділенні) досудового слідства, в якому він працює, є один або декілька працівників, які реально здійснюють функції експертів під час вирішення складних виробничих питань та навчають молодих працівників, офіційними наставниками яких числяться інші особи. Найчастіше такі працівники займають посади старших слідчих або слідчих, які працюють за вільним

наймом після досягнення пенсійного віку. 3. Суперечність між результатами та процесом праці. Дана тенденція є найбільш характерною для фаз адаптації та первинної професіоналізації. „Психологічна ціна” за закінчену провадженням кримінальну справу, що вимагала роботи на межі своїх можливостей, у порівнянні з її результатом - появленям ще однієї цифри у звіті відділу про виконану роботу - породжує бажання запобігти надмірних трат енергії. Це досягається двома шляхами: 1) самоаналізом „слабких місць” в організації власної праці, виробленням навичок швидкого, але якісного виконання виробничих операцій; 2) спрощенням деяких процесуальних дій з метою прискорити процес розслідування. До найбільш поширених спрощень належать: ознайомлення обвинуваченого з постановою про призначення експертизи та висновком цієї експертизи одночасно; копіювання тексту допиту однієї особи в протокол допиту іншої особи (за умов схожих показань); ознайомлення обвинуваченого з матеріалами кримінальної справи, яка не прошита або не пронумерована, тощо. 4. Неузгодженість професійної та соціальної компетентності. Найбільш зазнають впливу цієї тенденції молоді люди віком 23- 25 років, які у 21 - 22 роки закінчили навчання у закладі освіти, досягли фази первинної професіоналізації, тобто увійшли у професійне середовище та здатні продуктивно виконувати службові обов’язки. Але особливості життєвого досвіду молодих людей, який не включає до себе інші види діяльності, крім навчання в закладі освіти та роботи на посаді слідчого, не дозволяють їм мати власну позицію щодо багатьох суспільних явищ - складання шлюбу та розлучення, народження дітей та покидання ними батьківського дому, особливостей праці людей в різних сферах народного господарства тощо. Це викликає ситуацію, коли слідчий, який добре знає нормативні документи, що регламентують його діяльність, здатний правильно кваліфікувати злочин та зібрати необхідні докази, опиняється не в змозі знайти спільну мову з керівництвом, колегами та учасниками процесу, або легко підпадає під вплив особи, яка розуміє його некомпетентність та користується нею. За думкою Є.О.Климова, в професіях

сфери „людина – людина” зрілість особистості є „умовою та невід’ємним компонентом успішного професійного становлення” [222, с.49].

Перехід від одної стадії професійного розвитку до наступної супроводжується кризами професійного розвитку, під якими розуміють такі моменти професіогенезу, як перебудова професійної свідомості, вибір нових орієнтирів професійної діяльності, зміна професійної поведінки, відносин з професійним співтовариством тощо [32, с.63]. Проблема криз у професійному розвитку особистості у вітчизняних та закордонних дослідженнях тісно пов’язана з віковою періодизацією життя людини. Для кожного віку виділяють певні життєві кризи, які мають різноманітні метафоричні назви: криза нереалізованості, пізнання меж, середини життя тощо [223, с.65]. Використовуючи класифікацію криз професійного становлення Е.Ф.Зеєр та Е.Е.Симанюк [200, с.35-38], під якими вони розуміють нетривалі за часом періоди (до одного року) кардинальної перебудови особистості, зміну вектору її професійного розвитку, нами були виділені наступні особливості протікання даних криз у слідчих органів внутрішніх справ.

Криза навчально-професійної орієнтації виникає на стадії оптації - формування професійних намірів молодшої людини. Її сутністю є конфлікт між реальним теперішнім та бажаним майбутнім, необхідність здійснення вибору засобів отримання професійної підготовки. Особливістю даної професійної кризи, яка звичайно відбувається у 16-17 років, є вибір варіанту навчання, спрямованого не на конкретну професію слідчого органів внутрішніх справ, а на певне професійне поле – молода людина найчастіше прагне працювати в правоохоронних органах взагалі. Продуктивним розв’язанням даної кризи є обґрунтований вибір майбутньої спеціальності та навчального закладу, в якому можна отримати відповідну освіту. В більш пільговому становищі за цих умов опиняються юнаки, які отримують глибоку та систематичну допомогу у професійному та особистісному самовизначенні – учні спеціалізованих класів, юридичних ліцеїв, за певних умов – діти працівників ОВС. Проте несформованість „Я-концепції” у цьому

віці у поєднанні з схильністю до впливів з боку оточення та засобів масової інформації часто призводить до помилок під час вибору. Виходом з такої ситуації є створення системи професійного консультування для молоді, що бажає обрати професію працівника ОВС. На підставі вивчення рівня розвитку професійно важливих якостей опантанта та порівняння їх з моделлю професійно важливих якостей слідчого ОВС юнаку своєчасно може бути надано рекомендації щодо доцільності або недоцільності даного професійного вибору.

Криза ревізії та корекції професійного вибору виявляється у першій та останній роки навчання в вищому відомчому закладі освіти. Проявами даної кризи є розчарування в обраній професії, сумніви у правильності професійного вибору, зниження інтересу до навчання. За рідкими виключеннями ця криза долається зміною навчальної мотивації на соціально-професійну. Заходами, які можуть сприяти спрямуванню цієї кризи у позитивне річище, є влучний вибір наукового керівника, теми курсової роботи, взагалі наявність власних інтересів відносно певного напрямку навчальної діяльності.

Криза професійних експектацій настає після отримання професійної освіти, на стадії професійної адаптації. Основною причиною даної кризи є незбіг реального професійного життя з уявленнями та очікуваннями молодої людини щодо професії слідчого. Проявами цієї кризи можуть бути незадоволеність організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, умовами роботи та заробітною платою. Можливі два варіанти розв'язання цієї кризи: конструктивний (активізація професійних зусиль з метою скорішої адаптації та набуття досвіду роботи) та деструктивний (звільнення, зміна спеціальності, неадекватне, неякісне, непродуктивне виконання професійних функцій). Вірогідність конструктивного виходу з даної кризи зростає у тому випадку, якщо молодий слідчий обере для себе еталон професіонала в особі колеги, який має високу кваліфікацію та розвинені морально-етичні якості.

Криза професійного зростання виникає на завершальній стадії первинної професіоналізації, після 3-5 років роботи. Сутністю даної кризи є конфлікт між досягнутим рівнем професійного розвитку та потребою у самоствердженні, яка проявляється у бажанні подальшого професійного росту. За умов відсутності перспектив такого росту у особистості виникає внутрішній дискомфорт, психологічна напруга, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії. Криза професійного зростання може тимчасово компенсуватися видами діяльності, пов'язаними з дозвіллям, або кардинально вирішуватися шляхом виходу із своєї професії.

Криза професійної кар'єри є характерною для періоду вторинної професіоналізації. Сутністю її є те, що якісне та продуктивне виконання діяльності призводить до того, що особистість „переростає” свою професію та відчуває протиріччя між бажаною кар'єрою та її можливими перспективами. Можливими варіантами виходу з даної кризи є звільнення, оволодіння новою спеціальністю в рамках тієї ж професії, перехід на більш високу посаду або на наступну стадію професійного становлення - стадію професійної майстерності.

Криза соціально-професіональної самоактуалізації характерна для професіоналів, які досягли стадії майстерності. Даній стадії притаманні творчий та інноваційний рівень виконання професійної діяльності. Важливішим фактором професійного розвитку особистості стає потреба у самореалізації. Професійна самоактуалізація особистості призводить до незадоволеності собою, оточуючими та професією. Продуктивними шляхами виходу з даної кризи є новаторство, стрімка кар'єра, соціальна та професійна понаднормативна активність. Деструктивні варіанти - протиправні дії, алкоголізм, створення нової сім'ї, професійні деформації. Проте штатний розклад органів досудового слідства залишає досить мало варіантів для кар'єрного зростання професіонала саме як слідчого, а не як адміністративно-управлінського працівника. У зв'язку з цим дана криза, на наш погляд, є найбільш загрозливою для подальшого професійного розвитку

працівників досудового слідства, що потребує певних організаційних змін з метою розширення для слідчих горизонтів професійного росту.

Остання криза працівника обумовлена його виходом з професійного життя. По досягненню певної вікової межі він виходить на пенсію та переживає кризу втрати професії. Передпенсійний період у багатьох працівників набуває кризового характеру, який обумовлений необхідністю засвоєння нової соціальної ролі та норм поведінки, звуження соціально-професійного поля і контактів, зниження фінансових можливостей. Відзначається, що „найважливішою психолого-педагогічною проблемою стає контроль за перебігом цієї кризи та спрямування її енергії у річище позитивного розвитку” [224, с.29]. З огляду на досить ранній пенсійний вік слідчих (близько 45 років), а також на той факт, що, за даними досліджень [156, с.140] пенсіонери у своєму прагненні до суспільної активності готові задовольнитися навіть незначним матеріальним винагородженням, якщо відчують соціальну корисність своїх зусиль, вбачається за доцільне широке залучення пенсіонерів досудового слідства до професійно-консультативної роботи, допомоги у адаптації молодим слідчим, аналізі помилок слідчої роботи тощо.

Дослідження впливу правових та організаційних факторів на ефективність професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України дозволяє зробити наступні висновки:

1. У широкому тлумаченні мета діяльності слідчих підрозділів полягає у досягненні такого стану суспільного життя, коли в межах їхньої компетенції безпека всіх громадян забезпечена, права, свободи та законні інтереси фізичних та юридичних осіб захищені, усі злочини швидко та повністю розкриті, усі винні встановлені, забезпечено правильне застосування кримінально-процесуального закону з тим, щоб кожного, хто вчинив злочин, було притягнуто до кримінальної відповідальності, а жодного невинного не покарано. У вузькому тлумаченні мета може вважатися досягнутою, коли всі кримінальні справи в межах повноважень органів досудового слідства розслідувані у відповідності до чинного законодавства.

Широке тлумачення мети слідчої діяльності відноситься до макрорівня, пов'язаного з діяльністю органів досудового слідства як соціального інституту. Вузьке тлумачення відповідає мікрорівню, пов'язаному з безпосередньою професійною діяльністю слідчого. Проте мікрорівень цілепокладання, про що свідчить аналіз нормативних документів, має включати, крім розслідування кримінальних справ, розгляд матеріалів дослідчих перевірок, за якими має бути прийняте обґрунтоване і законне рішення.

2. Розгляд завдань органів досудового слідства, визначених п. 2 Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України, показує, що в ньому відсутній такий невід'ємний елемент слідчої діяльності, як організація та здійснення розгляду заяв та повідомлень про злочини, яким запропоновано доповнити даний перелік. Аналіз функцій органів досудового слідства, закріплений в Положенні про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України, показує, що в ньому повністю відсутня функція матеріально-технічного забезпечення слідчих органів та підрозділів. Кадрова функція представлена лише в аспекті забезпечення добору, розстановки і виховання слідчих кадрів, підвищення їх кваліфікації та професійної майстерності, а такі важливі її складові як соціальне забезпечення та соціальний захист працівників органів досудового слідства, а також стимулювання їх до високопрофесійної діяльності, в даному нормативно визначеному переліку функцій відсутні. На нашу думку, таке становище повинно бути виправлене шляхом внесення відповідних змін до п.3 Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України.

3. П.4.1. Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України доцільно викласти в наступній редакції: „На посаду слідчого може бути призначений працівник органів внутрішніх справ, який має вищу юридичну освіту”;

4. Основними організаційними особливостями професійної діяльності слідчих ОВС є наступні: а) провідною формою організації діяльності в

слідчих підрозділах є сумісно-індивідуальна; б) робота в слідчих підрозділах характеризується низькою функціональною диференціацією та тотожністю функцій членів колективу; в) слідчі несуть індивідуальну відповідальність за характер внеску в кінцеві результати роботи підрозділу; г) структура групової мети в слідчих підрозділах уявляє з себе суму індивідуальних незалежних цілей; д) основні форми взаємодії слідчих здійснюються через сферу міжособистісних відносин (офіційних та неофіційних); е) чинниками, які визначають рівень взаємодії в слідчих підрозділах, є особистісні якості слідчих та особливості управлінських впливів.

5. Дослідження внутрішнього середовища слідчих підрозділів має базуватися не на визначенні стану соціально-психологічного клімату, а на визначенні задоволеності слідчих елементами своєї професійної діяльності.

6. Серед специфічних якостей, властивих слідчим з високою ефективністю професійної діяльності, переважають: в мотиваційній сфері: прогресивний тип робочої мотивації; переважання внутрішніх мотивів професійної діяльності; в інтелектуальній сфері: високий інтелект; висока логічність умовиводів; здатність до критичного аналізу та експериментування; в емоційно-вольовій сфері: впевненість у собі, життєрадісність; серед особливостей міжособистісної взаємодії: незалежність; обережність у контактах; серед особливостей психологічного захисту: неусвідомлений контроль над емоціями та імпульсами за рахунок вираженої залежності від раціональної інтерпретації ситуації; повернення до знайомого способу дій після досягнення нового рівня компетентності. Дослідження індивідуально-психологічних особливостей слідчих з низьким рівнем ефективності професійної діяльності показало: в їх мотиваційній сфері переважають: регресивний або імпульсивний тип робочої мотивації; переважання зовнішніх негативних мотивів професійної діяльності; в інтелектуальній сфері: середній або низький інтелект; низька логічність умовиводів; консерватизм; в емоційно-вольовій сфері: тривожність, легке виникнення почуття провини; в сфері міжособистісної взаємодії: залежність, здатність підкорятися; довірливість; серед особливостей психологічного

захисту: переадресування емоції та поведінки з первісного об'єкту на інший; недостатнє усвідомлення оточуючої реальності.

7. Періодизація професійного розвитку слідчого включає наступні стадії: оптації, професійного навчання, професійної адаптації, первинної професіоналізації, вторинної професіоналізації, майстерності та стадію виходу із професії. Перехід до наступної стадії професіоналізації супроводжується кризами професійного розвитку, під якими необхідно розуміти такі моменти професіогенезу, як перебудова професійної свідомості, вибір нових орієнтирів професійної діяльності, зміна професійної поведінки, відносин з професійним співтовариством тощо. Професійна діяльність слідчих характеризується наступними кризами: криза навчально-професійної орієнтації; криза ревізії та корекції професійного вибору; криза професійних експектацій; криза професійного зростання; криза професійної кар'єри; криза соціально-професіональної самоактуалізації та криза виходу із професії.

8. Процес професіоналізації слідчих у сучасних умовах ускладнюється із-за наступних суперечностей: між соціальними еталонами праці, які виражаються плановими показниками діяльності, та індивідуальними нормами та критеріями; між саморозвитком та самозбереженням у професії; між результатами та процесом праці; неузгодженістю професійної та соціальної компетентності.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СЛІДЧИХ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

3.1. Організаційні впливи на підвищення ефективності професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України

Дослідження впливу різних методів стимуляції на ефективність діяльності почали проводитися ще на початку минулого століття. У 1910 році німецький вчений Н.Ах виявив залежність між силою мотиву та рівнем усвідомлення та ясності об'єкта мотивації, дав цьому явищу назву закону спеціальної детермінації волі [225, с.38]. Починаючи з 30-х років минулого століття американські психологи займаються вивченням проблеми впливу психологічних факторів на ефективність трудової діяльності, але найбільш активно розробки у цій галузі починають вестися у 60-х роках. У 1960 році американський вчений Д.Мак-Грегор [226] пропонує розділяти працівників на дві групи – „Х” та „У”. У працівників категорії „Х”, на його думку, у мотивах переважають біологічні потреби, вони мають нелюбов до праці та намагаються її уникати. Тому працю для них бажано нормувати, кращим засобом її організації є конвеєрний, а оптимальним методом їх стимуляції є примус. У мотивах людей типа „У” переважають соціальні потреби та бажання добре працювати, вони сприймають свою роботу як джерело задоволення або як покарання у залежності від умов праці. Найбільш важливою винагородою для людей категорії „У” є та, що пов'язана із задоволенням потреби у самовираженні. За думкою автора, прийняття менеджером рішення щодо методів управління залежить від категорії, до якої відноситься працівник.

Недоліком даного підходу було неврахування того факту, що особистість заходиться у динамічному розвитку, і в різні моменти для людини більше значення можуть мати або біологічні, або соціальні потреби. Віднесення працівника раз і назавжди до однієї групи та застосування до

нього обмеженої кількості стимулюючих впливів не дає змоги обрати саме тій управлінській інструментарій, який буде найбільш ефективними в даних умовах. Подолати його намагалися автори чисельних теорій мотивації, які базуються на трьох підходах: диспозиційному, когнітивному та так званій моделі підкріплення. Загальним для диспозиційних теорій мотивації, розробкою яких займалися А.Маслоу [227, 228], Ф.Херцберг [229] та інші вчені, є те, що джерелом сил, які обумовлюють, спрямовують та підтримують зусилля, що витрачаються на конкретні дії, є індивідуальні характеристики працівників. Більшість цих теорій є теоріями потреб, які ґрунтуються на припущенні, що люди витрачають свої зусилля на здійснення таких актів поведінки, які дозволяють їм заповнити певні дефіцити, присутні в їхньому житті. До таких потреб А.Маслоу відносить (у порядку зростання від більш базових до найменш) фізіологічні, потреби у безпеці, соціальні потреби, потреби у повазі з боку інших та потреби у самоактуалізації [227, с.32]. При цьому потреби більш високого рівня починають діяти лише за умов, коли задоволені потреби більш низького рівня. К.Алдерфер вніс деякі зміни у ієрархію потреб за А.Маслоу. Він зробив припущення, що існують три групи потреб (також у порядку зростання): потреби в існуванні, відношеннях з іншими людьми та у зростанні. Згідно теорії К.Алдерфера, якщо зусилля, спрямовані на задоволення потреб якого-небудь рівня, завжди призводять до фрустрації, то людина може регресувати до поведінки, що задовольняє більш базові потреби. Тобто працівник, який не може задовольнити свою потребу у особистісному зростанні, може зупинитися на тому, щоб виконувати свою роботу настільки, аби не втратити місце та задовольняти потреби у спілкуванні з колегами [230, с.41]. Розроблена Ф.Герцбергом двофакторна теорія мотивації також має багато спільного з теорією А.Маслоу. За думкою Ф.Герцберга, посиленню мотивації можуть сприяти лише ті умови, які дозволяють працівникам задовольняти потреби вищого рівня - потреби у визнанні та самоактуалізації. Щоб працівники не покинули організацію, вона повинна надати їм можливість задовольняти потреби і більш низького

рівня, але на ефективність праці їх задоволення майже не впливає. Ф.Герцберг називає такі фактори мотивації, як досягнення, визнання, відповідальність, можливість просування за службою та цікава робота. Саме вони, на його думку, впливають на задоволеність роботою та сприяють посиленню мотивації праці. Такі фактори, як тип керівництва, політика компанії, відношення з колегами, матеріальні умови праці та її оплата, він називає гігієнічними та вважає, що на ефективність праці вони не впливають [229, с.34-52; 231, с.28-29]. Основні положення А.Маслоу, К.Алдерфера та Ф.Герцберга не знайшли свого підтвердження у експериментальних дослідженнях [232, с.239-240]. Проте розроблена під їх впливом теорія потреби у досягненнях Д.Мак-Клеланда була підтверджена експериментально [233, с.98] та справила свій вплив на розвиток теорій мотивації і у вітчизняній науці.

Згідно теорії Д.Мак-Клеланда, люди, в яких є потреба у досягненнях, в тих й самих умовах працюють краще, ніж люди, які такої потреби не мають. Але прагнення до досягнень урівноважується бажанням запобігати невдач, тому поведінка може бути орієнтованою на досягнення цілей середньої, а не найвищої складності. Особливістю даної теорії було припущення щодо того, що у людей з низьким рівнем розвитку потреби у досягненні її можна розвинути шляхом навчання [233; 234].

З точки зору когнітивного підходу, мотивація - це свідомий вибір, зроблений на основі складного процесу прийняття рішення, в ході якого порівнюються варіанти, втрати та вигоди та оцінюється вірогідність досягнення бажаних результатів. Найбільш відомими в цьому напрямку є роботи В.Врума, пізніше модифіковані Л.Портером та Е.Лоулером [235, 236]. Теорія загальних очікувань В.Врума базується на припущенні, що мотивацію визначає очікування того, що зусилля, прикладені до певної діяльності, призведуть до бажаних результатів. За думкою автора, існують чотири перемінні, які знаходяться у взаємодії та породжують активність певного рівня. Це: очікування певного рівня виконання роботи у залежності від зусиль; очікування результату у залежності від рівня виконання роботи;

інструментальність (корисність певної поведінки або результату з точки зору досягнення якій-небудь іншої значущої мети; та цінність (привабливість результату для людини). Складність теорії очікувань, складний комплекс перемінних та зв'язків між ними, які вона включає, викликали складнощі у вимірюванні, які не дають змоги використовувати дану теорію для вивчення актуального рівня мотивації працівників [235, с.24-26].

З точки зору автора теорії справедливості Адамса, люди порівнюють співвідношення між тим, що вони отримують в своїй робочій ситуації (прикладеними зусиллями) із співвідношенням результатів та внесків інших людей. До результатів відносяться заробітна плата, статус та посадовий рівень. Найбільш ваговими внесками є вміння, знання, досвід, стаж роботи та освіта. Якщо співвідношення між власними результатами та власними внесками є еквівалентним співвідношенню між результатами та внесками інших, людина буде продовжувати витратити таку ж кількість зусиль і виконувати роботу на тому ж рівні, що і раніше. Якщо ж ці два співвідношення будуть нерівними, то, на думку автора, припущена несправедливість, і людина змінить кількість зусиль, що витрачаються [237, с.26].

Згідно теорії постановки цілей Лока, люди ставлять перед собою завдання та мають мотивації працювати над їх виконанням, оскільки досягнення цілей винагороджується. Автор стверджує, що особи, які ставлять перед собою більш високі цілі, прикладають більше зусиль та виконують роботу краще. Положення про взаємозв'язок між складністю цілей для досягнення та рівнем виконання роботи було підтверджено експериментальними дослідженнями [238, с.189]. На основі цих досліджень були виділені умови, за яких цілі можна успішно застосовувати для підвищення рівня ефективності праці. Такими умовами є наступні: 1. Мета має бути конкретною. 2. Рівень складності завдання має знаходитися в діапазоні від середнього до високого. 3. Працівник повинен прийняти мету,

тобто зробити спробу досягти її. 4. Працівник за допомогою зворотного зв'язку повинен отримувати інформацію щодо досягнення мети. 5. Ситуація, коли сам працівник приймає участь у постановці завдань, переважніше, ніж коли цілі призначають йому інші.

Моделі підкріплення [239, с.263-264] не є власне теорією мотивації, а скоріше є набором принципів, які пов'язують поведінку з її наслідками. Ці принципи було визначено під час лабораторних досліджень та шляхом їх інтерполяції на професійну поведінку людей було отримано модель підкріплення. Головне значення мали три принципи: а) працівники продовжують здійснювати вчинки, результати яких винагороджуються; б) працівники уникають вчинків, наслідки яких караються; в) працівники поступово перестають здійснювати вчинки, наслідки яких не винагороджуються і не караються.

Подальші дослідження цього питання виявили дещо суперечливі результати. Відповідно до одних досліджень схвалення більш сильно впливає на повторення бажаної реакції, ніж осудження - на гальмування небажаної. Друга група дослідників виявила, що осудження є більш сильним стимулом, ніж схвалення [240, с.301]. За результатами інших досліджень сильні схвалення та осудження взагалі призводили до ослаблення бажаного вольового зусилля [241, с.26]. Проте, не зважаючи на відсутність єдиного підходу до проблеми впливу стимуляції на ефективність діяльності, проведені дослідження виявили ряд закономірностей.

1. Дієвість схвалень та осуджень залежить від психологічних особливостей людини. Так, у інтровертів ефективність діяльності підвищується при використанні схвалень, а у екстравертів - після осудження [240, с.302]. У осіб зі слабим типом нервової системи осудження викликає дезорганізацію діяльності, а на осіб з сильним типом схвалення майже не оказує стимулюючого впливу [241, с.28].
2. Осудження та схвалення мають стимулюючий вплив лише в тому випадку, якщо не повторюються більш ніж чотири рази. Довгочасне

використання кожного із стимулюючих впливів призводить до негативних наслідків як для ефективності праці, так і для розвитку особистості [242, с.43] .

3. Найгірші результати роботи виявляються у осіб, яких протягом довгого часу ніяк не оцінювали [243, с.118]. Якщо нейтральні наслідки ефективної або неефективної роботи працівника будуть стійкими, його зусилля, спрямовані на покращання роботи, будуть повністю зупинені [239, с.266].

Отже, на теперішній час на базі існуючого науково-методологічного підґрунтя в галузі вибору найбільш дієвих з точки зору їх впливу на ефективність професійної діяльності стимулюючих впливів можна говорити лише про певні закономірності, загально визнаної ж системи правил впливу на персонал з метою підвищення його професійної активності ще не вироблено. Причинами цього явища можуть бути значні відмінності у змісті праці в різних галузях суспільної діяльності, індивідуальні відмінності працівників, які вимагають свого урахування під час управлінських впливів, тощо. Це робить необхідним емпіричне вивчення впливу стимулюючих заходів на ефективність роботи слідчих органів внутрішніх справ.

Для визначення дієвості різних стимулюючих впливів нами було проведено вивчення суб'єктивної оцінки слідчими різних видів заохочень та покарань. Дослідження проводилось у вересні 2002 – лютому 2003 року в Інституті перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС України Національного університету внутрішніх справ і включало два етапи. На першому етапі проводилось анкетування 78 слідчих органів внутрішніх справ з усіх регіонів України з метою визначення видів заохочень та покарань, які застосовуються в органах, де вони працюють. На другому етапі 259 слідчих з усіх регіонів України проранжували визначені після аналізу даних, отриманих на першому етапі, види заохочень та покарань в залежності від того, як їх застосування може підвищити ефективність їх професійної діяльності. Отримані дані наведені у таблицях 3.1.1 та 3.1.2.

Таблиця 3.1.1.

**Ступінь впливу заходів стимулювання
на ефективність професійної діяльності слідчих**

№ з/п	Захід стимулювання	Питома вага
1.	Призначення на більш високу посаду	0,32
2.	Можливість поліпшення житлових умов	0,29
3.	Грошова винагорода	0,11
4.	Цінний подарунок	0,10
5.	Подяка від керівника, висловлена в присутності колективу (на службовій нараді, урочистому заході тощо)	0,05
6.	Подяка від керівника, висловлена особисто	0,05
7.	Згадування про високу ефективність роботи слідчого в засобах масової інформації	0,05
8.	Почесна грамота	0,02
9.	Подяка у наказі	0,01

Таблиця 3.1.2.

**Ступінь впливу заходів покарання
на ефективність професійної діяльності слідчих**

№ з/п	Захід покарання	Питома вага
1.	Критична оцінка керівником роботи слідчого, яка висловлена особисто	0,34
2.	Критична оцінка керівником роботи слідчого, яка висловлена у присутності колективу	0,26
3.	Пониження у спеціальному званні	0,17
4.	Оголошення неповної службової відповідності	0,16
5.	Критична оцінка роботи слідчого прокурором	0,03
6.	Критична оцінка роботи слідчого суддею	0,02
7.	Догана	0,01
8.	Сувора догана	0,01

Аналіз отриманих результатів показує, що найбільшу питому вагу серед факторів, які, на думку слідчих, здатні підвищити ефективність їх службової діяльності, є можливість призначення на більш високу посаду та можливість поліпшення житлових умов. Такими, що найменш впливають на ефективність службової діяльності, вважаються почесна грамота та подяка. У той же час дисциплінарна практика в органах внутрішніх справ свідчить, що саме подяка та почесна грамота є найбільш поширеними заходами стимулювання.

Серед заходів покарання такими, що можуть підвищити ефективність їх професійної діяльності, слідчі вважають критичну оцінку з боку керівника, що висловлюється як особисто, так і у присутності колективу. Такими, що найменш впливають на ефективність професійної діяльності, визнані догана та сувора догана. Щодо впливу на ефективність таких дисциплінарних стягнень, як оголошення неповної службової відповідності та пониження у спеціальному званні, під час експертного опитування було встановлено, що, на думку слідчих, вжиття цих заходів призводить до виникнення сильного емоційного стресу, який може значно погіршити результати діяльності, а відновлення нормальної працездатності буде залежати від особливостей його протікання.

Особливості організаційно-управлінських заходів здійснюють свій вплив на задоволеність слідчих своєю професійною діяльністю. Проблема задоволеності своєю роботою є однією з найбільш детально досліджених тем у вітчизняній та закордонній науці. Проте, не зважаючи на великий обсяг проведених досліджень, теорії задоволеності роботою, які б вказували на її джерела та розкривали її механізми, на цей час розроблені неадекватно. Для практичних цілей задоволеність визначається через спосіб її оцінки, в яких вона оцінюється за допомогою опитувальників-самозвітів. К.Замфир [187, с.44-45] пропонує систему, яка дозволяє оцінювати задоволеність працею у відповідності з її змістом. Система включає наступні основні показники, кожен з яких має бути оцінений за 5-бальною шкалою: загальні умови - транспорт до місця роботи; зручний графік роботи; соціальні пільги; заробіток; можливість просування по службі; фізичні умови праці - безпека праці; естетика місця роботи; шум, температура, вібрація тощо;

- зміст праці - різноманітність (монотонність); складність праці, необхідна кваліфікація; необхідність вирішення нових, цікавих проблем; елементи керівництва та відповідальності; відповідність особистим здібностям;
- відношення між людьми в роботі - відношення з колективом; відношення з безпосередніми керівниками;
- організаційні рамки праці - рівень організації на підприємстві; стан громадської думки; соціально-психологічний клімат.

М.Аргайл [244, с.71-72] виділяє наступні фактори задоволеності працею:

- заробітна плата;
- відношення із співробітниками; відношення з керівництвом; можливості просування по службі;
- інші фактори задоволеності, до яких автор відносить: задоволеність умовами праці; почуття гордості за фірму; організація часу (чи дозволяє робота бути хазяїном свого часу, наскільки воно корисно витрачається); надання вільного статусу та особистої ідентичності (можливість бути на роботі самим собою); перспективні життєві цілі (чи може робота допомогти у їх реалізації); почуття спільності діяльності, яке розділяється з іншими людьми; примусова активність (створення умов, в яких робота дисциплінувала би особу та спрягла її розвитку).

Для визначення задоволеності слідчих органів внутрішніх справ своєю професійною діяльністю нами було розроблено опитувальник, який містив 12 факторів: задоволеність роботою в цілому; задоволеність окремими елементами роботи, а саме: обсягом роботи, що виконується; напруженістю роботи; організацією праці; змістом праці; санітарно-гігієнічними умовами праці; режимом праці та робочого часу; розміром заробітної плати; взаємовідносинами з керівництвом; взаємовідносинами з колегами; системою стимулювання праці; умовами праці в цілому. Опитування проводилось серед слухачів курсів підвищення кваліфікації працівників ОВС України Національного університету внутрішніх справ у лютому – травні 2003 року. В опитуванні взяли участь 66 слідчих з усіх регіонів України зі стажем роботи в органах досудового слідства від 2 до 18 років. Результати опитування наведені в таблиці 3.1.3.

Таблиця 3.1.3.

Задоволеність слідчих своєю професійною діяльністю

Фактори задоволеності	Кількість задоволених даним фактором	% від загальної кількості опитаних
Задоволеність професійною діяльністю в цілому	54	81,8%
Задоволеність окремими елементами роботи:		
- обсягом роботи, що виконується;	12	18,2%
- напруженістю роботи;	6	9%
- організацією праці;	12	18,2%
- змістом праці;	64	96,9%
- санітарно-гігієнічними умовами праці;	35	53%
- режимом праці та робочого часу;	7	10,6%
- розміром заробітної плати;	14	21,2%
- взаємовідносинами з керівництвом;	45	68,2%
- взаємовідносинами з колегами;	66	100%
- системою стимулювання праці;	2	3%
- перспективою службового росту;	10	15,2%
- умовами праці в цілому.	19	28,8%

Аналіз отриманих даних дозволяє відзначити, що, не зважаючи на досить високу задоволеність своєю професійною діяльністю в цілому, окремими її елементами незадоволена більша частина опитаних. Системою стимулювання праці не задоволені 97% респондентів, обсягом та напруженістю роботи – відповідно 81,8% та 91% опитаних, перспективами службового росту – 84,8% опитаних. Умовами праці в цілому не задоволені 71,2%. Отримані дані дозволяють зробити висновок щодо існування в органах досудового слідства кола проблем, пов'язаних з умовами праці слідчих, в першу чергу з їх

навантаженням та стимулюванням продуктивної професійної діяльності, в тому числі грошовою винагородою та просуванням по службі.

3.2. Моделювання підготовки слідчих до ефективної професійної діяльності

На сучасному етапі реформування органів внутрішніх справ та приведення вимог до професійного рівня працівника ОВС у відповідність до міжнародних стандартів особливе значення набуває проблема підготовки слідчих до ефективної професійної діяльності. Аналіз сучасного стану цієї складової професіоналізму показує, що її рівень залишає бажати кращого. Насамперед це стосується недостатнього рівня розвитку необхідних для успішного професійного вибору особистісних якостей, що призводить до розчарування у професії та звільнення зі слідчих органів. Так, серед всіх служб ОВС найбільша плинність кадрів на першому році служби спостерігається саме в слідчих підрозділах. В 1998 році з ОВС за різними мотивами звільнилися 11,8 % молодих фахівців, у 1999 – 7,3 %, в 2000 – 7,2 % (з підрозділів УБОЗ в 2000 році звільнилися лише 1 % молодих фахівців). Аналіз причин звільнень за власним бажанням показує, що серед них переважають причини, що пов'язані з нереалістичними уявленнями про професію та невмінням адаптуватися до специфічних особливостей служби в ОВС. Так, випускник НАВСУ 1999 року, лейтенант міліції Степанський С.О. працював слідчим СВ Старокиївського РУ ГУМВС України в м.Києві. У квітні 2000 р. звернувся до керівництва з рапортом про звільнення із органів внутрішніх справ за власним бажанням. Мотивами звільнення було те, що за останні півроку він мав всього декілька вихідних днів, працюючи щоденно у 12 годинному режимі. Лейтенант міліції Візитів Т.А., слідчий слідчого відділу Харківського РУ ГУМВС України в м. Києві, у 2000 р. закінчила НАВСУ, у червні 2001 р. написала рапорт про звільнення з ОВС у зв'язку з тим, що її не влаштовує зарплата, відсутність пільг та ненормований робочий день, що відображається на стосунках в сім'ї. Неможливість адекватно сприймати матеріальні труднощі, які спіткали його родину, стала причиною самогубства в 2000 році старшого слідчого Герцаївського РВ УМВС України в Чернівецькій області майора міліції Марандела, який залишив свою багатодітну сім'ю практично без джерел існування.

У той же час, як свідчить статистика застосування заходів заохочення, чимало слідчих мають певні здобутки та досягнення в сфері своєї професійної діяльності. Вказане свідчить про наявність диференціації рівня розвитку професійно важливих знань, вмінь, навичок, професійно важливих якостей та ієрархії мотивів професійної діяльності у працівників слідчого апарату та обумовлює необхідність активізації роботи з професійної підготовки слідчих на всіх її етапах.

Професійна підготовка визначається як сукупність спеціальних знань, вмінь та навичок, якостей, трудового досвіду та норм поведінки, які забезпечують можливість успішної роботи у певній професії; а також процес доведення тим, хто навчається, відповідних знань та вмінь [245, с.80]. Складовими елементами професійної підготовки є її мета, завдання, рівні, функції, напрямки, форми, методи та засоби, суб'єкти та контроль.

Мета професійної підготовки формується зовні системи освіти, обумовлена потребами суспільства та особистості та уявляє собою „замовлення” на підготовки спеціалістів. До того ж професійна підготовка повинна віддзеркалювати не лише сучасний стан науки, техніки, виробництва, суспільних відношень, але й перспективи їх розвитку. Формування мети професійної підготовки має починатися з визначення вимог практичної діяльності та трансформації їх в педагогічні цілі. З огляду на це мету професійної підготовки слідчих необхідно розуміти як формування та розвиток системи професійно важливих знань, вмінь, навичок та особистісних якостей, необхідних для ефективно професійної діяльності.

Мета професійної підготовки слідчих обумовлює її завдання, до яких слід віднести: оволодіння загальними та спеціальними знаннями, вміннями та навичками; формування, розвиток та корекція професійно важливих якостей особистості та профілактика професійних деформацій; формування та підтримання оптимальної професійної мотивації.

Рівні професійної підготовки слідчих мають бути максимально наближеними до стадій їх професійного розвитку. Повний збіг етапів професійної підготовки та стадій професійного розвитку неможливий із-за

індивідуально обумовленого характеру останніх. Однак поза зв'язком зі стадіями професійного розвитку система професійної підготовки буде функціонувати або зі значним упередженням, пропонуючи суб'єкту навчання ті знання, вміння та навички, в яких він ще не має потреби та не в змозі засвоїти, або з відставанням, пропонуючи давно засвоєний особою зміст освіти. Враховуючи означене, професійна підготовка слідчих органів внутрішніх справ має здійснюватись на таких рівнях: оптації; отримання вищої освіти; професійної адаптації; первинної професіоналізації; вторинної професіоналізації; майстерності; виходу із професії.

Система професійної підготовки слідчих має виконувати наступні функції: залучення до слідчих органів осіб, конкурентноспроможних на ринку праці; відбір до вищих відомчих закладів освіти системи МВС України осіб з високим рівнем готовності до навчання; здійснення диференційованої, поетапної підготовки фахівців слідчих підрозділів; максимальний розвиток здібностей та інтересів тих, хто навчається; формування професійної мобільності слідчих в умовах реформування законодавства; формування активної професійної та соціальної адаптації особистості.

Основними напрямками професійної підготовки слідчих ОВС мають бути: 1) формування внутрішніх засобів професійної діяльності: спеціальних знань, умінь та навичок, необхідних і достатніх для ефективної професійної діяльності; розвиток таких підструктур особистості, як мотивація високопрофесійної праці, здатність до професійного спілкування, інтелектуально-творчі якості, адекватний стиль професійної діяльності залежно від психофізіологічних якостей; 2) формування та засвоєння зовнішніх (соціальних) засобів професійної діяльності, що супроводжується накопиченням певних соціальних регуляторів в даному професійному співтоваристві, освоєння соціального простору професії, відповідних матеріалів та інформаційних засобів професійної діяльності.

Система контролю за якістю підготовки спеціалістів для органів досудового слідства повинна відображати реальну ситуацію в галузі

професійної підготовки. Вважаємо, що вона має складатися з внутрішнього та зовнішнього контролю та здійснюватись за наступною схемою.

Внутрішній контроль якості підготовки.

На початку навчання на 1 курсі вищих відомчих закладів освіти системи МВС України має проводитись виявлення рівня знань, необхідних для вивчення дисциплін першого семестру. Контролем мають бути охоплені всі курсанти (слухачі) першого року навчання. Аналіз отриманої інформації має проводитись шляхом зіставлення рівня наявних знань курсантів (слухачів) та рівня знань, який є необхідним для успішного засвоєння програми 1 семестру. За результатами даного виду контролю має здійснюватись коректування методики навчання, організовуватись додаткові заняття та консультації з курсантами (слухачами), які того потребують.

Перед вивченням кожного нового курсу має проводитись виявлення у курсантів (слухачів) наявного рівня знань з попередньо засвоєних дисциплін, необхідних для успішного засвоєння нових дисциплін. Контроль має проводитись серед усіх курсантів (слухачів), які приступають до вивчення нових навчальних предметів. Аналіз отриманої інформації має здійснюватись шляхом зіставлення екзаменаційних оцінок з попередньо засвоєних дисциплін та наявного рівня знань, виявленого шляхом контролю. Обговорення результатів контролю має проводитись на міжкафедральних нарадах, після чого в разі необхідності мають організовуватись додаткові заняття з визначеними курсантами (слухачами) силами викладачів відповідних кафедр.

В процесі вивчення кожної дисципліни, що входить до програми навчання в вищому відомчому закладі освіти, має проводитись опитування курсантів (слухачів) з метою визначення ними самооцінки засвоєння знань. Контролем мають бути охоплені всі курсанти (слухачі). Аналіз отриманої інформації має здійснюватись шляхом зіставлення наданої курсантам (слухачам) інформації та їх самооцінки засвоєної інформації. За результатами даного виду контролю має надаватися індивідуальна допомога курсантам (слухачам), які того потребують. Заходи з реалізації даного виду контролю

мають здійснюватись один раз на рік всіма викладачами відомчого навчального закладу.

Один раз на п'ять років в кожному навчальному закладі системи МВС України має проводитись ректорський контроль з метою виявлення якості навчання курсантів (слухачів) різними викладачами (кафедрами). Контроль має здійснюватись вибірково. Аналіз отриманої інформації має проводитись шляхом зіставлення наявного рівня знань та отриманих екзаменаційних оцінок. Обговорення результатів контролю має проводитись на Вченій Раді вищого закладу освіти. За результатами даного виду контролю має проводитись виявлення зв'язку якості викладання з результатами навчання та виявлення передового досвіду викладачів. Критеріями оцінки мають бути статистичні оцінки основних характеристик навчання.

В кожному навчальному закладі системи МВС України один раз на два роки має проводитись порівняльна оцінка якості навчання спеціалістів з певних дисциплін в різних закладах освіти. Даний вид контролю має здійснюватись за участю представників МВС України. Аналіз результатів проводиться шляхом зіставлення попередніх семестрових оцінок курсантів (слухачів), виявленого рівня знань та оцінок в паралельних групах. Результати контролю мають узагальнюватись в доповідній записці на колегію МВС України. За результатами контролю має узагальнюватись передовий досвід та надаватися методична допомога вищим навчальним закладам, які її потребують.

Зовнішній контроль якості підготовки.

Після двох років служби випускників вищих навчальних закладів системи МВС України в підрозділах досудового слідства має здійснюватися оцінка відповідності рівня підготовки фахівців вимогам слідчої діяльності. Контроль має проводитись шляхом експертного опитування керівництва відповідних слідчих підрозділів, працівників організаційно-методичних відділів (відділень) та анкетування колишніх випускників. Аналіз отриманих результатів має здійснюватись шляхом зіставлення середнього балу навчання та підсумків зовнішнього контролю. Результати контролю мають обговорюватися на Вченій Раді вищого відомчого закладу освіти. За результатами обговорення мають

коректуватися навчальні плани, програми, вноситися відповідні зміни в організацію навчально-виховного процесу.

Один раз на чотири роки оцінка відповідності підготовки спеціалістів для системи досудового слідства має здійснюватись комісією у складі представників МВС України та представників вищих відомчих навчальних закладів освіти. Контроль має проводитися вибірково та включати виявлення наявного рівня необхідних знань, вмінь та навичок у колишніх випускників вищих відомчих закладів освіти, які протягом двох років працюють в підрозділах досудового слідства. Аналіз результатів контролю здійснюється шляхом зіставлення середнього балу за результатами навчання та виявленого рівня знань, вмінь та навичок слідчого. Результати даного виду контролю мають обговорюватись на колегій МВС України. З їх урахуванням мають вироблятися рекомендації з коректування навчальних планів, програм та організації навчально-виховного процесу.

Формування молодого фахівця, його розвиток як професіонала остаточно відбувається під час роботи в слідчому підрозділі. Вхідження у професійне середовище обумовлює оволодіння молодим слідчим тими методами та стилем діяльності, які вже склалися у колективі, і, переважно, у його наставника. Це складний процес, оскільки відбувається інтенсивне накопичення молодим спеціалістом практичних навичок. Виникають і психологічні складнощі, обумовлені зміною навчального середовища на виробниче, основними з яких є необхідність приймати самостійні рішення та різке зростання ступеню відповідальності за свої дії. Особливості протікання періоду адаптації молодого слідчого певною мірою обумовлює його подальший професійний розвиток. І вирішальну роль в цьому процесі відіграє наставник, який повинен сприяти формуванню адекватних уявлень молодого слідчого щодо еталону професійної діяльності та коригувати цей еталон у разі необхідності.

Проте саме на цьому шляху спостерігаються певні труднощі, пов'язані з недостатньою ефективністю інституту наставництва в підрозділах досудового слідства. По-перше, вони пов'язані з перевантаженістю тих кваліфікованих слідчих, які закріплюються як наставники за молодими спеціалістами. Це не

дозволяє наставникам приділяти достатньої уваги проблемам закріплених за ними молодих слідчих, часто обумовлює суто формальний характер контактів між ними. По-друге, ефективність наставництва детермінується наявністю у наставника не лише знань та досвіду в галузі слідчої роботи, але й педагогічних здібностей, бажання передати свій досвід іншій людині, що характерно для стадії майстерності. Проте омолодження кадрового складу органів досудового слідства обумовлює малочисельність атестованих працівників, які досягли стадії майстерності. Практика організації діяльності в слідчих підрозділах свідчить, що найпоширенішим засобом подолати дві вищезгадані труднощі професіоналізації молодих слідчих є реальне здійснення функцій наставництва вільнонайманими працівниками слідчих підрозділів – пенсіонерів органів внутрішніх справ, які в минулому багато років працювали в слідстві. 78 % опитаних слідчих з усіх регіонів України зі стажем роботи від 1 до 8 років повідомили, що при виникненні проблемних питань щодо різних аспектів професійної діяльності вони звертаються за порадою до слідчих свого підрозділу, що працюють на вільнонайманих посадах та є пенсіонерами слідчих підрозділів. При цьому лише 18 % опитаних звертаються за порадою до безпосереднього керівника, а 54% - до колег. Вважаємо, що засіб вирішення проблеми неефективності наставництва в слідчих підрозділах диктує сама практика, і цей засіб вимагає лише нормативного закріплення. Це може бути здійснено шляхом введення в слідчих підрозділах залежно від їх кількості посади „слідчий-наставник”, яка має заміщатися пенсіонерами органів досудового слідства, які не менш ніж 15 років працювали на посадах слідчих та мають необхідні педагогічні здібності. Інші ж слідчі підрозділу повинні бути вивільнені від здійснення функцій наставництва.

Іншою проблемою, яка ускладнює процес професіоналізації слідчих, є низька ефективність психологічного супроводження слідчої діяльності. Наказом Міністерства внутрішніх справ від 5 квітня 2002 року № 336 було проведено реорганізацію психологічної служби органів внутрішніх справ, внаслідок якої психологів було об'єднано у спеціалізовані підрозділи – Центри (групи) практичної психології при ГУМВС, УМВС і створено головний

підрозділ служби психологічного забезпечення – Центр практичної психології ДРП МВС України. Як вказується в аналітичній довідці начальника Центра практичної психології ДРП МВС „Про результати роботи служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України і перспективи подальшого розширення використання її можливостей” від 11 вересня 2003 р., в процесі реорганізації було проведено скорочення 145 посад (23 % від загальної кількості посад) Наслідками централізації психологічної служби та скорочення її чисельності стали зниження ефективності психологічного супроводження в районних відділах внутрішніх справ. З 26 опитаних начальників слідчих відділів (відділень), які перебували на курсах підвищення кваліфікації в Інституті перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС Національного університету внутрішніх справ у квітні 2003 року, 85 % повідомили, що після реорганізації психологічної служби з їх підлеглими не було проведено жодного психологічного заходу. Отже, з одного боку, актуальні проблеми організаційно-правових відносин в слідчих підрозділах вимагають психологічного підкріплення управлінських рішень, з іншого – слідчі підрозділи, особливо в районних відділах внутрішніх справ, практично не охоплені заходами психологічного супроводження. Вважаємо, що виходом з ситуації, що склалася, повинно бути створення психологічної служби в слідчих управліннях (відділах) УМВС України в областях та на транспорті з підпорядкуванням психологів начальнику слідчого управління (відділу). Це дозволить, по-перше, оптимізувати систему цілепокладання діяльності психологічної служби, поставивши перед нею конкретну мету: „підвищення ефективності діяльності слідчого управління (відділу)”. Підпорядкування психологів кадровій службі, до функцій якої питання слідчої роботи не входять, як свідчить досвід діяльності психологічної служби органів внутрішніх справ, знижує результативність психологічного супроводження оперативно-службової діяльності. На нашу думку, це відбувається внаслідок надмірної довжини проміжних ланцюжків між безпосереднім замовником – в даному випадку слідчим управлінням (відділом) – та самою психологічною службою,

сприяючи бюрократизації та формалізації відносин в даній сфері. По-друге, враховуючи значні відмінності у змісті правоохоронних професій та особливістю вимог до рівня розвитку професійно важливих якостей слідчого, даний захід буде сприяти вузькій професіоналізації працівників психологічної служби та зростанню їх професійної майстерності. По-третє, створення психологічної служби при слідчому управлінні (відділі) УМВС України в областях та на транспорті дозволить досягнути більшої гнучкості та мобільності при вирішенні невідкладних управлінських питань, що потребують психологічного супроводження. Для подолання тих недоліків, які були притаманні системі підпорядкування психологів керівникам відділів внутрішніх справ на місцях та які призводили до виконання ними невластивих функцій – несення чергування тощо, а також враховуючи, що за своїм змістом професійна діяльність психолога не пов'язана ні з захистом та охороною громадського порядку, ні з запобіганням правопорушенням та їх припиненням, а відноситься за своєю сутністю до забезпечувальних, вважаємо за доцільне поступовий перехід до комплектування посад психологів в органах внутрішніх справ спеціалістами, які працюють за вільним наймом.

3.3. Напрямки подальшого підвищення ефективності професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ України

Оскільки ефективність професійної діяльності є системним поняттям, її підвищення залежить від всіх її складових елементів та факторів, котрі на кожний з цих елементів впливають. Проблеми, які склалися сьогодні в даній сфері діяльності органів внутрішніх справ України, потребують негайного вирішення. Але будь-які зміни можуть бути дієвими лише за умов попереднього прогнозування тих наслідків, які вони можуть спричинити. Тому можливість вирішення проблеми підвищення ефективності професійної діяльності слідчих залежить від урахування особливостей професійної діяльності слідчого на всіх рівнях: нормативно-правового забезпечення, організаційно-управлінських впливів, психолого-педагогічного супроводження та індивідуально-психологічному. Оскільки саме право має найбільший вплив на зміст професійної діяльності слідчого, першочерговими кроками мають бути заходи з удосконалення існуючої нормативно-правової бази діяльності слідчого. Перш за все це стосується цілей, завдань та принципів слідчої діяльності, які мають бути визначені в Положенні про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України. По-друге, існуючий норматив навантаження на слідчого, який передбачає закінчення провадженням 3 кримінальних справ щомісяця, має бути скасований, оскільки розподіл часу на виконання всіх обов'язкових для слідчого видів робіт не дозволяє слідчому якісно здійснювати свою професійну діяльність. Проте це не означає, що оцінювання рівня професійної діяльності слідчих не має взагалі здійснюватися. Оцінювання результатів професійної діяльності як оборотний зв'язок між діями працівника та наслідками цих дій з боку всієї системи органів внутрішніх справ, є необхідною умовою для зростання професіоналізму та компетентності слідчих. Але його здійснення повинно відбуватися не на кількісному, а на якісному рівні. Доцільним вважається нам проведення в слідчих органах та підрозділах „Днів якості”, на які мають запрошуватись прокурори, судді та працівники організаційно-методичних відділів (відділень) управлінь

внутрішніх справ. Головними завданнями цих заходів мають бути виділення тих помилок під час здійснення професійної діяльності, які найбільш характерні для слідчих даного органу чи підрозділу, а також роз'яснення шляхів їх подолання.

Професійна підготовка слідчих сьогодні визначається загальними для всіх працівників органів внутрішніх справ навчальними програмами, не враховуючи специфіку слідчої діяльності, досвід роботи працівників та ті труднощі, які вони відчують під час здійснення професійних обов'язків. Складається ситуація, коли слідчий протягом 5-10 років витрачає свій і без того обмежений час на ознайомлення зі ст.15 Закону України „Про міліцію” або на вивчення устрою пістолета Макарова. Це закономірно призводить до знецінення ролі системи професійної підготовки та зневажливого до неї ставлення. Проте професійна діяльність в галузі досудового слідства, включаючи до себе багато компонентів, потребуючих з наявності спеціальних знань, вмінь та навичок, інтелектуальних та творчих здібностей, не може ефективно здійснюватися без підкріплення відповідною системою навчання працівників. Але різний за віковими, освітніми та іншими ознаками склад працівників слідчих органів та підрозділів робить недоцільним складання єдиної програми професійної підготовки слідчих. На нашу думку, є необхідним диференційований підхід до навчання слідчих, який буде передбачати їх розподіл в залежності від досвіду роботи. Навчання слідчих, які працюють 1-3 роки, доцільно проводити безпосередньо в слідчому підрозділі, а теми занять повинні охоплювати всі стадії кримінального процесу, при цьому навчальна програма, крім інваріантної складової, повинна передбачати і варіативну, зміст якої буде визначатися тими складнощами, які відчують молоді працівники. Навчання слідчих, які працюють на своїх посадах більш ніж 3 роки, доцільно проводити на базі обласних та міських УМВС та УМВСТ, при цьому зміст навчальних програм має бути побудований на попередньому опитуванні працівників щодо тих аспектів професійної діяльності, які пригортають їх увагу. Вирішення проблеми підвищення рівня професійної підготовки слідчих можливо за умов прийняття спеціального нормативного акту в цій галузі, який має носити назву „Настанова

з організації професійної підготовки слідчих органів внутрішніх справ України”. В даному акті мають бути визначені мета, завдання, функції, методи та діагностичні засоби професійної підготовки слідчих, а також незалежна організаційна структура, що дозволяла б керівникам слідчих органів самостійно вирішувати питання щодо змісту та напрямків професійної підготовки.

Значущість професійної психологічної підготовки у сучасних умовах не відповідає тій важливій ролі, яку відіграє психологічний компонент професійної діяльності слідчого. Зміст навчання в її системі повинен враховувати специфіку саме слідчої діяльності та бути спрямованим в першу чергу на розвиток тих індивідуально-психологічних властивостей, які обумовлюють ефективність професійної діяльності. Основною організаційною формою навчання має бути не лекція, під час якої слухачі пасивно сприймають інформацію, а активні засоби засвоєння знань, вироблення вмінь та навичок, формування і корекції професійно важливих якостей: практичні заняття та соціально-психологічні тренінги. Досягнення реального результату професійної психологічної підготовки повинно визначатися на основі комплексного психодіагностичного дослідження динаміки розвитку професійно важливих якостей.

Професійна діяльність слідчого органів внутрішніх справ – динамічне явище, під час здійснення оперативно-службових обов’язків слідчий проходить певні стадії професійного розвитку. Кожна з них має свої особливості та супроводжується професійними кризами, від протікання яких залежить подальший професійний розвиток або, навпаки, стагнація. Тому необхідно створення системи підтримки молоді, яка обирає професію правоохоронця, курсантів та слухачів вищих відомчих закладів освіти та працівників органів внутрішніх справ, метою якої має бути надання допомоги під час вирішення особистісних проблем, пов’язаних з перспективами професійної діяльності, та збереження професійного ядра слідчого апарату. Доки ж ці проблеми, які неминуче виникають у житті кожного професіонала, вирішуються переважно шляхом звільнення: лише за 7 місяців 2003 року з органів досудового слідства звільнилося за власним бажанням 263 слідчих, що

складає 49,3 % від всіх звільнених з органів слідства за різними підставами [105]. Допомога під час професійних криз та у подоланні труднощів професійної діяльності має здійснюватися фахівцями, обізнаними в галузі вікової психології, психології праці та юридичної психології, тому ми вважаємо за доцільне створення на базі УМВС та УМВСТ та введення в їх штат центрів професійної консультації, укомплектованих спеціалістами, які мають відповідну фахову підготовку. До обов'язків працівників цих центрів мають бути віднесено також дослідження причин звільнень працівників органів внутрішніх справ та розробка пропозицій та рекомендацій щодо збереження кадрового потенціалу

Система мотивації слідчих органів внутрішніх справ до ефективної професійної діяльності потребує негайних змін. Ті заходи заохочення та покарання, які найбільш часто використовують керівники всіх рівнів (подяка та почесна грамота; догана та сувора догана), за думкою слідчих, не виконують свого призначення та не впливають на виконання ними своїх службово-трудова обов'язків. Дана проблема має два основні шляхи вирішення. По-перше, це використання тих засобів заохочення, які, на думку слідчих, мають найбільшу дієвість. Так, критична оцінка керівником роботи слідчого, яка висловлена особисто або в присутності колективу, за даними опитування, може реально підвищити ефективність професійної діяльності. Дієвість даного заходу залежить від ряду умов: оцінюватися повинна діяльність, а не особистість; оцінка повинна передбачати можливість працівника виправити вказані недоліки у майбутньому; оцінка не повинна містити в собі образи, принижувати гідність працівника. По-друге, враховуючи, що найвищим стимулом для переважної кількості опитаних нами слідчих є просування за службою, а особливості штатного розкладу передбачають досить невеликий діапазон кар'єрного зростання, для стимулювання трудової активності було б доцільно введення рангів слідчих за зразком ст.26 Закону України „Про державну службу” [153, Ст.490]. Для присвоєння чергового рангу слідчий повинен успішно відпрацювати на займаній посаді не менш ніж два роки та мати високий рівень професійної

підготовки, підтвердженій складанням відповідних кваліфікаційних іспитів. Введення рангів для слідчих дозволило б знизити гостроту суперечностей між наявністю посад в органах досудового слідства та бажаними просуваннями за службою, що, на нашу думку, створило б додатковий стимул для ефективної професійної діяльності.

Дослідження особливостей професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ дозволяє зробити наступні висновки щодо підвищення її ефективності.

1. Найбільшу питому вагу серед факторів, які, на думку слідчих, здатні підвищити ефективність їх службової діяльності, є можливість призначення на більш високу посаду та можливість поліпшення житлових умов. Такими, що найменш впливають на ефективність службової діяльності, вважаються почесна грамота та подяка. У той же час дисциплінарна практика в органах внутрішніх справ свідчить, що саме подяка та почесна грамота є найбільш поширеними заходами стимулювання. Серед заходів покарання такими, що можуть підвищити ефективність їх професійної діяльності, слідчі вважають критичну оцінку з боку керівника, що висловлюється як особисто, так і у присутності колективу. Такими, що найменш впливають на ефективність професійної діяльності, визнані догана та сувора догана.

2. Дослідження задоволеності слідчих своєю професійною діяльністю дозволило відзначити, що змістом праці та взаємовідносинами з колегами задоволена переважна більшість опитаних (96,9% и 100% відповідно). Однак системою стимулювання праці не задоволені 97% респондентів, обсягом та напруженістю роботи – відповідно 81,8% та 91% опитаних, перспективами службового зростання – 84,8% опитаних. Умовами праці в цілому не задоволені 71,2%. Отримані дані дозволяють зробити висновок щодо існування в органах досудового слідства кола проблем, пов'язаних з умовами праці слідчих, у першу чергу з їх навантаженням та стимулюванням продуктивної професійної діяльності, в тому числі грошовою винагородою та просуванням по службі.

3. Мету професійної підготовки слідчих необхідно розуміти як формування та розвиток системи професійно важливих знань, вмінь, навичок та особистісних якостей, необхідних для ефективної професійної діяльності. Мета професійної підготовки слідчих обумовлює її завдання, до яких слід віднести: оволодіння загальними та спеціальними знаннями, вміннями та навичками; формування, розвиток та корекція професійно важливих якостей особистості та профілактика професійних деформацій; формування та підтримка оптимальної професійної мотивації.

4. Рівні професійної підготовки слідчих мають бути максимально наближеними до стадій їх професійного розвитку. Повний збіг етапів професійної підготовки та стадій професійного розвитку неможливий з-за індивідуально обумовленого характеру останніх. Однак поза зв'язком зі стадіями професійного розвитку система професійної підготовки буде функціонувати або зі значним упередженням, пропонуючи суб'єкту навчання ті знання, вміння та навички, в яких він ще не має потреби та не в змозі засвоїти, або з відставанням, пропонуючи давно засвоєний особою зміст освіти. Враховуючи означене, професійна підготовка слідчих органів внутрішніх справ має здійснюватись на таких рівнях: оптації; отримання вищої освіти; професійної адаптації; первинної професіоналізації; вторинної професіоналізації; майстерності; виходу із професії.

5. Система професійної підготовки слідчих має виконувати наступні функції: залучення до слідчих органів осіб, конкурентноспроможних на ринку праці; відбір до вищих відомчих закладів освіти системи МВС України осіб з високим рівнем готовності до навчання; здійснення диференційованої, поетапної підготовки фахівців слідчих підрозділів; максимальний розвиток здібностей та інтересів тих, хто навчається; формування професійної мобільності слідчих в умовах реформування законодавства; формування активної професійної та соціальної адаптації особистості.

6. Основними напрямками професійної підготовки слідчих мають бути:
1) формування внутрішніх засобів професійної діяльності: спеціальних знань, умінь та навичок, необхідних і достатніх для ефективної професійної

діяльності; розвиток таких підструктур особистості, як мотивація високопрофесійної праці, здатність до професійного спілкування, інтелектуально-творчі якості, адекватний стиль професійної діяльності залежно від психофізіологічних якостей; 2) формування та засвоєння зовнішніх (соціальних) засобів професійної діяльності, що супроводжується накопиченням певних соціальних регуляторів у даному професійному співтоваристві, освоєння соціального простору професії, відповідних матеріалів та інформаційних засобів професійної діяльності.

7. Система контролю за якістю підготовки спеціалістів для органів досудового слідства повинна відображати реальну ситуацію в галузі професійної підготовки та має складатися з внутрішнього та зовнішнього контролю.

8. Для вирішення проблеми недостатньої ефективності наставництва в слідчих підрозділах доцільно, спираючись на практику, яка вже склалася в ряді слідчих підрозділів, ввести штатну посаду „слідчий-наставник”, яка має заміщатися пенсіонерами органів досудового слідства, які не менш ніж 15 років працювали на посадах слідчих та мають необхідні педагогічні здібності. Інші ж слідчі підрозділу мають бути вивільнені від здійснення функцій наставництва.

9. Для підвищення ефективності психологічного супроводження слідчої діяльності необхідно створення психологічної служби в слідчих управліннях (відділах) УМВС України в областях та на транспорті з підпорядкуванням психологів начальнику слідчого управління (відділу). Це дозволить, по-перше, оптимізувати систему цілепокладання діяльності психологічної служби, поставивши перед нею конкретну мету: „підвищення ефективності діяльності слідчого управління (відділу)”. По-друге, враховуючи значні відмінності у змісті правоохоронних професій та особливістю вимог до рівня розвитку професійно важливих якостей слідчого, даний захід буде сприяти вузькій професіоналізації працівників психологічної служби та зростанню їх професійної майстерності. По-третє, створення психологічної служби при слідчому управлінні (відділі) УМВС України в областях та на транспорті

дозволить досягнути більшої гнучкості та мобільності при вирішенні невідкладних управлінських питань, що потребують психологічної підтримки. Враховуючи, що за своїм змістом професійна діяльність психолога не пов'язана ні з захистом та охороною громадського порядку, ні з запобіганням правопорушенням та їх припиненням, а відноситься за своєю сутністю до забезпечувальних, вважаємо за доцільне поступовий перехід до комплектування посад психологів в органах внутрішніх справ спеціалістами, які працюють за вільним наймом.

10. Оцінювання результатів професійної діяльності як оборотний зв'язок між діями працівника та наслідками цих дій з боку всієї системи органів внутрішніх справ, є умовою для зростання професіоналізму та компетентності слідчих. Це робить необхідним поступовий перехід від кількісних до якісних показників службової діяльності, що можливо в разі створення системи підтримки якісної роботи слідчих, яка має включати якісний аналіз результатів діяльності слідчого та стимулювання її якості. Доцільним вважається нам проведення в слідчих органах та підрозділах „Днів якості”, на які мають запрошуватись прокурори, судді та працівники організаційно-методичних відділів (відділень) управлінь внутрішніх справ. Головними завданнями цих заходів мають бути виділення тих помилок під час здійснення професійної діяльності, які найбільш характерні для слідчих даного органу чи підрозділу, а також роз'яснення шляхів їх подолання.

11. Різний за віковими, освітніми та іншими ознаками склад працівників слідчих органів та підрозділів робить недоцільним складання єдиної програми професійної підготовки слідчих. На нашу думку, є необхідним диференційований підхід до навчання слідчих, який буде передбачати їх розподіл в залежності від досвіду роботи. Навчання слідчих, які працюють 1-3 роки, доцільно проводити безпосередньо в слідчому підрозділі, а теми занять повинні охоплювати всі стадії кримінального процесу, при цьому навчальна програма, крім інваріантної складової, повинна передбачати і варіативну, зміст якої буде визначатися тими труднощами, які відчувають молоді працівники. Навчання слідчих, які працюють на своїх посадах більш ніж 3

роки, доцільно проводити на базі обласних та міських УМВС та УМВСТ, при цьому зміст навчальних програм має бути побудований на попередньому опитуванні працівників щодо тих аспектів професійної діяльності, які пригортають їх увагу. Вирішення проблеми підвищення рівня професійної підготовки слідчих можливо за умов прийняття спеціального нормативного акту в цій галузі, який має носити назву „Настанова з організації професійної підготовки слідчих органів внутрішніх справ України”. В даному акті мають бути визначені мета, завдання, функції, методи та діагностичні засоби професійної підготовки слідчих, а також незалежна організаційна структура, що дозволяла б керівникам слідчих органів самостійно вирішувати питання щодо змісту та напрямків професійної підготовки.

12. Значущість професійної психологічної підготовки у сучасних умовах не відповідає тій важливій ролі, яку відіграє психологічний компонент професійної діяльності слідчого. Зміст навчання в її системі повинен враховувати специфіку саме слідчої діяльності та бути спрямованим в першу чергу на розвиток тих індивідуально-психологічних властивостей, які обумовлюють ефективність професійної діяльності. Основною організаційною формою навчання має бути не лекція, під час якої слухачі пасивно сприймають інформацію, а активні засоби засвоєння знань, вироблення вмінь та навичок, формування і корекції професійно важливих якостей: практичні заняття та соціально-психологічні тренінги. Досягнення реального результату професійної психологічної підготовки повинно визначатися на основі комплексного психодіагностичного дослідження динаміки розвитку професійно важливих якостей.

13. Професійна діяльність слідчого органів внутрішніх справ – динамічне явище, під час здійснення оперативно-службових обов’язків слідчий проходить певні стадії професійного розвитку. Кожна з них має свої особливості та супроводжується професійними кризами, від протікання яких залежить подальший професійний розвиток або, навпаки, стагнація. Тому необхідно створення системи підтримки молоді, яка обирає професію правоохоронця, курсантів та слухачів вищих відомчих закладів освіти та

працівників органів внутрішніх справ, метою якої має бути надання допомоги під час вирішення особистісних проблем, пов'язаних з перспективами професійної діяльності, та збереження професійного ядра слідчого апарату. Допомога під час професійних криз та у подоланні труднощів професійної діяльності має здійснюватися фахівцями, обізнаними в галузі вікової психології, психології праці та юридичної психології, тому ми вважаємо за доцільне створення на базі УМВС та УМВСТ та введення в їх штат центрів професійної консультації, укомплектованих спеціалістами, які мають відповідну фахову підготовку. До обов'язків працівників таких центрів мають бути віднесено також дослідження причин звільнень працівників органів внутрішніх справ та розробка пропозицій та рекомендацій щодо збереження кадрового потенціалу

14. Система мотивації слідчих органів внутрішніх справ до ефективної професійної діяльності потребує негайних змін. Ті заходи заохочення та покарання, які найбільш часто використовують керівники всіх рівнів (подяка та почесна грамота; догана та сувора догана), за думкою слідчих, не виконують свого призначення та не впливають на виконання ними службово-трудова обов'язків. Дана проблема має два основні шляхи вирішення. По-перше, це використання тих засобів заохочення, які, на думку слідчих, мають найбільшу питому вагу. Так, критична оцінка керівником роботи слідчого, яка висловлена особисто або в присутності колективу, за даними опитування, може реально підвищити ефективність професійної діяльності. Дієвість даного заходу залежить від ряду умов: оцінюватися повинна діяльність, а не особистість; оцінка повинна передбачати можливість працівника виправити вказані недоліки у майбутньому; оцінка не повинна містити в собі образи, принижувати гідність працівника. По-друге, враховуючи, що найвищим стимулом для переважної кількості опитаних нами слідчих є просування по службі, а особливості штатного розкладу передбачають досить невеликий діапазон кар'єрного зростання, для стимулювання трудової активності було б доцільно введення рангів слідчих за зразком ст.26 Закону України „Про державну службу” [153, Ст.490]. Для присвоєння чергового рангу слідчий

повинен успішно відпрацювати на займаній посаді не менш ніж два роки та мати високий рівень професійної підготовки. Введення рангів для слідчих дозволило б знизити гостроту суперечностей між наявністю посад в органах досудового слідства та бажаними просуваннями по службі, що, на нашу думку, створило б додатковий стимул для ефективної професійної діяльності.

ВИСНОВКИ

1. Професійна діяльність слідчого органів внутрішніх справ – це вид трудової діяльності, який включає виконання регламентованих законодавством та відомчими нормативно-правовими актами загальних функцій працівника органів внутрішніх справ та функцій досудового розслідування.

2. Ефективність професійної діяльності слідчих органів України – це продуктивність (результативність) виконання регламентованих законодавством та відомчими нормативно-правовими актами загальних функцій працівника органів внутрішніх справ та функцій досудового розслідування, виражена в одиницях обсягу виробничої праці, часу, витраченого на її виконання та допущених при цьому помилок при повному використанні робочого часу та повному відновленні працездатності на початок наступного робочого дня.

3. Мету діяльності слідчих підрозділів необхідно розглядати у двох аспектах – широкому та вузькому. У широкому тлумаченні мета діяльності слідчих підрозділів полягає у досягненні такого стану суспільного життя, коли в межах їх компетенції безпека всіх громадян забезпечена, права, свободи та законні інтереси фізичних та юридичних осіб захищені, усі злочини швидко та повністю розкриті, усі винні встановлені, забезпечено правильне застосування кримінально-процесуального закону з тим, щоб кожного, хто вчинив злочин, було притягнуто до кримінальної відповідальності, а жодного невинного не покарано. У вузькому тлумаченні мета може вважатися досягнутою, коли всі кримінальні справи в межах повноважень органів досудового слідства розслідувані у відповідності до чинного законодавства. Широке тлумачення мети слідчої діяльності відноситься до макрорівня, пов'язаного з діяльністю органів досудового слідства як соціального інституту. Вузьке тлумачення відповідає мікрорівню, пов'язаному з безпосередньою професійною діяльністю слідчого. Проте мікрорівень цілепокладання, про що свідчить аналіз нормативних документів, має включати, крім розслідування кримінальних справ, розгляд матеріалів дослідчих перевірок, за якими має бути прийняте обґрунтоване і законне рішення.

4. Професійна діяльність слідчого повинна будуватися на наступних принципах: а) законності, зміст якого полягає в тому, що вся професійна діяльність слідчого ОВС України повинна відбуватися відповідно до вимог Конституції України, чинного кримінального та кримінально-процесуального законодавства, а також інших нормативно-правових актів, які регламентують його професійну діяльність; б) об'єктивності, згідно з яким усі процесуальні рішення приймаються лише на підставі фактичних даних; в) системності, згідно з яким усі дії слідчого мають підкріплювати та посилювати одна одну, створюючи можливість максимально повного отримання доказової інформації; г) рівності громадян перед законом, який обумовлює прийняття процесуальних рішень незалежно від громадського, посадового та матеріального стану учасників кримінального процесу; ґ) гуманності, який потребує поваги до особистості під час здійснення професійної діяльності, стверджує неприпустимість приниження людської честі та гідності; д) комплексності, який полягає у всебічному дослідженні обставин, які мають значення для встановлення об'єктивної істини у справі, в тому числі з використанням методів різних наук та із залученням фахівців різних галузей; е) науковості, який передбачає знання слідчим і використання в процесі своєї професійної діяльності наукових досягнень, за допомогою яких можна підвищити її ефективність; є) планування, який дає можливість уникнути непродуманих дій, усунути дублювання і розпорошення зусиль з урахуванням особливостей кримінальної справи, заяви або повідомлення про злочин; ж) економічності, згідно з яким забезпечення досягнення слідчим наміченої мети має відбуватися з найменшою витратою сил, засобів та часу.

5. Організація діяльності слідчого в контексті її правового регулювання складається з трьох основних блоків. До першого блоку належать елементи діяльності, які регламентовано нормативними приписами кримінально-процесуального законодавства і визначають порядок провадження у кримінальних справах. Другий блок складають елементи професійної діяльності слідчого, регламентовані відомчими нормативно-правовими документами. Третій блок складають елементи діяльності, які нормативними

документами не регламентовані, і до яких відносяться технічне оформлення матеріалів кримінальної справи, організаційні заходи, які здійснюються з метою забезпечення виконання слідчих дій.

6. 57% річного фонду робочого часу слідчого витрачається на виконання робіт, які не пов'язані із закінченням провадженням кримінальних справ і не включаються до нормативів професійної діяльності слідчих, визначених відомчими нормативними актами. Основні витрати робочого часу припадають: а) на здійснення робіт, закріплених нормами кримінально-процесуального законодавства, але не передбачені у відомчих нормативних актах, що регламентують роботу органів досудового слідства, і, відповідно, у системі показників службової діяльності (22,2% річного фонду робочого часу); б) на виконання заходів, участь у яких є обов'язковою для всіх атестованих працівників ОВС України (22% річного фонду робочого часу). На участь у службових нарадах слідчий витрачає близько 12,2% річного фонду робочого часу, що у порівнянні з результатами досліджень кінця 60-х – початку 70-х років минулого століття свідчить про збільшення часу на проведення нарад у 3,5 рази. Відтак, існуючі нормативи показників службової діяльності не повною мірою відображають особливості розподілу робочого часу слідчого та не враховують усіх видів робіт, які він зобов'язаний виконувати згідно з нормативно-правовими приписами.

7. Визначення критеріїв ефективності професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ у сучасних умовах має ґрунтуватися на наступних показниках продуктивності: здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які закінчуються провадженням; здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які зупиняються провадженням; розгляд матеріалів, за якими приймається рішення щодо відмови у порушенні кримінальної справи, прийняття за ними рішення та його оформлення; здійснення слідчих дій за кримінальними справами, які у майбутньому будуть направлені за підслідністю; виконання окремих доручень слідчих, направлених зі слідчих органів інших регіонів; участь у заняттях в системі службової підготовки;

участь у стройових оглядах; чергування; участь у охороні громадського порядку; профілактична робота; участь у службових нарадах.

8. Слідча помилка – це незаконна або необґрунтована дія (бездіяльність) слідчого, що не містить ознак злочину, виражена у неповноті або односторонності розслідування обставин справи, суттєвому порушенні кримінально-процесуального закону та неправильному застосуванні кримінального закону.

9. Слідчі помилки доцільно класифікувати за чотирма ознаками: за їх сутністю; за ознакою процесуальної дії; залежно від суб'єкта, яким було виявлено помилку та залежно від суб'єктивного ставлення слідчого до припущеної помилки.

10. Основними причинами слідчих помилок є фактори, пов'язані з недоліками нормативно-правового забезпечення діяльності слідчих, їх посадовим навантаженням, індивідуально-психологічними особливостями, організаційними умовами роботи слідчих підрозділів та системою професійної підготовки.

11. Перелік завдань органів досудового слідства, який міститься в п.2 Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України, необхідно доповнити наступним завданням: „організація та здійснення розгляду заяв та повідомлень про злочини”.

12. Перелік функцій органів досудового слідства, який міститься в п.3 Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України, має бути доповнений наступними функціями: матеріально-технічне забезпечення слідчих органів та підрозділів; соціальне забезпечення та соціальний захист працівників органів досудового слідства; стимулювання персоналу слідчих підрозділів до високопрофесійної діяльності.

13. П.4.1. Положення про органи досудового слідства в системі Міністерства внутрішніх справ України доцільно викласти в наступній редакції: „На посаду слідчого може бути призначений працівник органів внутрішніх справ, який має вищу юридичну освіту”.

14. Основними організаційними особливостями професійної діяльності слідчих ОВС є наступні: а) провідною формою організації діяльності у слідчих

підрозділах є сумісно-індивідуальна; б) робота у слідчих підрозділах характеризується низькою функціональною диференціацією та тотожністю функцій членів колективу; в) слідчі несуть індивідуальну відповідальність за характер внеску в кінцеві результати роботи підрозділу; г) структура групової мети в слідчих підрозділах – сума індивідуальних незалежних цілей; г) основні форми взаємодії слідчих здійснюються через сферу міжособистісних відносин (офіційних та неофіційних); д) чинниками, які визначають рівень взаємодії у слідчих підрозділах, є особистісні якості слідчих та особливості управлінського впливу.

15. Серед специфічних особистих якостей, властивих слідчим з високою ефективністю професійної діяльності, переважають: а) в мотиваційній сфері: прогресивний тип робочої мотивації; переважання внутрішніх мотивів професійної діяльності; б) в інтелектуальній сфері: високий інтелект та логічність умовиводів; здатність до критичного аналізу та експериментування; в) в емоційно-вольовій сфері: впевненість у собі, життєрадісність; г) серед особливостей міжособистісної взаємодії: незалежність; обережність у контактах; г) серед особливостей психологічного захисту: неусвідомлений контроль над емоціями та імпульсами за рахунок наявної залежності від раціональної інтерпретації ситуації; повернення до знайомого способу дій після досягнення нового рівня компетентності. Дослідження індивідуально-психологічних особливостей слідчих із низьким рівнем ефективності професійної діяльності засвідчило, що тут переважають: а) в мотиваційній сфері: регресивний або імпульсивний тип робочої мотивації; зовнішні негативні мотиви професійної діяльності; б) в інтелектуальній сфері: середній або низький інтелект; низька логічність умовиводів; консерватизм; в) в емоційно-вольовій сфері: тривожність, легке виникнення почуття провини; г) у сфері міжособистісної взаємодії: залежність, здатність підкорятися; довірливість; г) серед особливостей психологічного захисту: переадресування емоції та поведінки з первісного об'єкта на інший; недостатнє усвідомлення оточуючої реальності. Серед специфічних якостей, властивих слідчим з високою ефективністю професійної діяльності, переважають: в мотиваційній сфері:

прогресивний тип робочої мотивації; переважання внутрішніх мотивів професійної діяльності; в інтелектуальній сфері: високий інтелект; висока логічність умовиводів; здатність до критичного аналізу та експериментування; в емоційно-вольовій сфері: впевненість у собі, життєрадісність; серед особливостей міжособистісної взаємодії: незалежність; обережність у контактах; серед особливостей психологічного захисту: неусвідомлений контроль над емоціями та імпульсами за рахунок вираженої залежності від раціональної інтерпретації ситуації; повернення до знайомого способу дій після досягнення нового рівня компетентності. Дослідження індивідуально-психологічних особливостей слідчих з низьким рівнем ефективності професійної діяльності показало: в їх мотиваційній сфері переважають: регресивний або імпульсивний тип робочої мотивації; переважання зовнішніх негативних мотивів професійної діяльності; в інтелектуальній сфері: середній або низький інтелект; низька логічність умовиводів; консерватизм; в емоційно-вольовій сфері: тривожність, легке виникнення почуття провини; в сфері міжособистісної взаємодії: залежність, здатність підкорятися; довірливість; серед особливостей психологічного захисту: переадресування емоції та поведінки з первісного об'єкту на інший; недостатнє усвідомлення оточуючої реальності.

16. Періодизація професійного розвитку слідчого включає наступні стадії: оптації, професійного навчання, професійної адаптації, первинної професіоналізації, вторинної професіоналізації, майстерності та стадію виходу із професії. Перехід до наступної стадії професіоналізації супроводжується кризами професійного розвитку, під якими необхідно розуміти такі моменти професіогенезу, як перебудова професійної свідомості, вибір нових орієнтирів професійної діяльності, зміна професійної поведінки, перебудова відносин з професійним співтовариством тощо. Професійна діяльність слідчих характеризується наступними кризами: криза навчально-професійної орієнтації; криза ревізії та корекції професійного вибору; криза професійних експектацій; криза професійного зростання; криза професійної

кар'єри; криза соціально-професійної самоактуалізації та криза виходу із професії.

17. Процес професіоналізації слідчих за сучасних умов ускладнюється такими суперечностями: між соціальними еталонами праці, які відображуються у планових показниках діяльності, та індивідуальними нормами та критеріями; між саморозвитком та самозбереженням у професії; між результатами та процесом праці; неузгодженістю професійної та соціальної компетентності.

18. Змістом праці та взаємовідносинами з колегами задоволена переважна більшість опитаних слідчих (96,9% и 100% відповідно). Однак системою стимулювання праці не задоволені 97% респондентів, обсягом та напруженістю роботи – відповідно 81,8% та 91% опитаних, перспективами службового зростання – 84,8% опитаних. Умовами праці в цілому не задоволені 71,2%. Отримані дані дозволяють зробити висновок щодо існування в органах досудового слідства кола проблем, пов'язаних з умовами праці слідчих, у першу чергу з їх навантаженням та стимулюванням продуктивної професійної діяльності, в тому числі грошовою винагородою та просуванням по службі.

19. З метою підвищення ефективності наставництва доцільно ввести у слідчих підрозділах посади „слідчий-наставник”, які мають заміщуватись пенсіонерами органів досудового слідства, які не менш ніж 15 років працювали на посадах слідчих та мають необхідні педагогічні здібності. Інші ж слідчі підрозділу мають бути вивільнені від здійснення функцій наставництва;

20. П.3.2 Положення про службу психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України доцільно доповнити наступним підпунктом: „діагностика та психологічне супроводження криз професійного розвитку працівників органів внутрішніх справ”.

21. Підпорядкування психологічної служби органів внутрішніх справ Департаменту роботи з персоналом, до функцій якого питання слідчої роботи не входять, знижує результативність психологічного супроводження слідчої діяльності. Враховуючи значні відмінності у змісті правоохоронних професій та особливість вимог до рівня розвитку професійно важливих якостей слідчого,

доцільно створення психологічної служби при слідчих управліннях (відділах) УМВС України в областях та на транспорті.

22. З метою оптимізації професійної підготовки слідчих необхідно розробити спеціальний нормативний акт, який має носити назву „Настанова з організації професійної підготовки слідчих органів внутрішніх справ України”. У даному акті мають бути визначені мета, завдання, функції, методи та діагностичні засоби професійної підготовки слідчих, а також незалежна організаційна структура, що дозволяла б керівникам слідчих органів самостійно вирішувати питання щодо змісту та напрямків професійної підготовки.

23. Для стимулювання трудової активності працівників підрозділів досудового слідства було б доцільно введення рангів слідчих за зразком ст.26 Закону України „Про державну службу”. Для присвоєння чергового рангу слідчий повинен успішно відпрацювати на своїй посаді не менш ніж два роки та мати високий рівень професійної підготовки. Введення рангів для слідчих дозволило б знизити гостроту суперечності між кількістю посад в органах досудового слідства та потребою працівників просуватися по службі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Словник іншомовних слів / За ред. О.С.Мельничука.- К.: Головна редакція УРЕ, 1985. – 788 с.
2. Политэкономический словарь./ Под ред. М.И.Бурова. - М.: Экономика, 1972. - 1990 с.
3. Хачатуров Т.С. Эффективность капитальных вложений.- М.: Экономика, 1979. – 198 с.
4. Сорокин Г.К. К теории экономической эффективности при социализме. - Вопросы экономики. – 1975. - № 4. - С.117 - 125.
5. Белов В.Г. Управление и общественные отношения. - М.: Политиздат, 1985. – 246 с.
6. Голиков В.И. Теория принятия управленческих решений.- К.: Наукова думка, 1976. – 248 с.
7. Украинский советский энциклопедический словарь: В 3-х т. /Редкол.: А.В.Кудрицкий (ответ.ред.) и др. - К.: Глав.ред. УСЭ, - 1988. Т.2.- 768 с.
8. Украинский советский энциклопедический словарь: В 3-х т. /Редкол.: А.В.Кудрицкий (ответ.ред.) и др. - К.: Глав.ред. УСЭ, - 1988. Т.1.- 756 с.
9. Эффективность и качество управленческой деятельности (государственно-правовой аспект) / Под общ. ред. В.В.Цветкова. – К.: Наукова думка, 1980. – 360 с.
10. Государственная служба: теория и организация. Курс лекций / Под общей ред. Е.В. Охотского и В.Г. Игнатова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 640с.
11. Кадровое обеспечение государственной службы. – Ростов-на-Дону: Дон, 1994. – 382с.
12. Кудрявцев В. Эффективность системы уголовной юстиции // Социалистическая законность. – 1971. - № 7. – С.14-19.
13. Казмирчук В.П., Боботов С.В. Эффективность права как формы социального контроля //Эффективность применения уголовного закона. - М.: Юрид.лит., 1973. – 208 с.

14. Кузнецова Н.Ф. Проблемы изучения эффективности уголовно-правовых норм и институтов /Эффективность применения уголовного закона. -М.: Юрид.лит., 1973. – 208 с.
15. Каминская В.И. Теоретические проблемы социальной обусловленности и эффективности уголовного правосудия //Эффективность применения уголовного закона. - М.: Юрид.лит., 1973. – 208 с.
16. Музичук О.М. Шляхи підвищення ефективності правоохоронної діяльності громадськості в Україні на сучасному етапі // Право і безпека. – 2002. - № 4. – С.120-125.
17. Волов В.Г. Оценка эффективности расследования преступлений// Проблемы предварительного следствия. – Вып.10. – ВСШ МВД СССР, 1980. – 175 с.
18. Пасічник В.Л., Бойко І.В. Визначення критеріїв оцінки слідчих і в цілому підрозділів слідчих за системою вагомих показників. // Питання боротьби зі злочинністю: зб. наук. пр. – Х.: Право, 1997. - Вип.1. - С.52-56.
19. Баранов Н.Н., Кондратюк Л.В. Методика оценки эффективности деятельности следственного аппарата. – М.: ВНИИ МВД СССР, 1976. – 40 с.
20. Маркарян Э.С. О научно-интегративном значении понятия „деятельность” /Понятие деятельности в философской науке. Томск: Право, 1978. - С.6-10.
21. Общая психология /Под ред. А.В.Петровского. М.: Педагогика, 1986.- 360 с.
22. Психологический словарь /Под.ред.В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова.- 2 изд., перераб. и доп. - М.: Педагогика-Пресс, 1996.- 440 с.
23. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. – Х.: Консум; Ун-т внутр.дел, 2000. – 704 с.
24. Власов П.К. Психология формирования стратегии организации на этапе замысла. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2001. – 268 с.
25. Argyris C. Interpersonal competence and organizational effectiveness. Homewood, IL, 1962. – 346 p.
26. Seashore S.E., Yuchtman E. Factorial analysis of organizational performance// Administrative Sciences Quarterly. 1968.- P.392 – 404.
27. Perrow C. Complex organizations: a critical essay. Chicago, 1972.
28. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – 2-е изд. – Т.6. - М.: Политиздат, 1978 – 520 с.

29. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии - СПб.: Питер Ком, 1999. - с.473.
30. Украинский энциклопедический словарь. В 3-х т. /Редкол.: А.В.Кудрицкий (ответ.ред.) и др. - К.: Глав.ред. УСЭ, 1989.- Т.3.- 868 с.
31. Климов А.Е. Психология профессионального самоопределения. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 280 с.
32. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навчальний посібник /За ред. П.С.Перепелиці, В.В.Рибалки. – Хмельницький: ТУП, 2001. – 330 с.
33. Родина О.Н. О понятии „успешность трудовой деятельности” // Вестник Моск.ун-та. Сер.14. – 1996. - № 3. – С.60-67.
34. Майзель Н.И., Небылицын В.Д., Теплов Б.М. Психологические вопросы отбора // Инженерная психология. /Под ред. А.А.Леонтьева, В.П.Зинченко, Д.Ю.Панова. – М.: Изд-во МГУ, 1964. – С.387-396.
35. Лунев А.Е. Право и эффективность управления. - М.: Экономика, 1973. – 246 с.
36. Кримінально-процесуальний кодекс України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1961. – № 2. – Ст. 15.
37. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Юридическая психология: Учебник. - Харьков: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2001. - 640 с.
38. Жогин Н.В., Фаткуллин Ф.Н. Предварительное следствие. - М.: Госюриздат, 1965. – 220 с.
39. Строгович М.С. Курс советского уголовного процесса. - М.: Юрид.лит., 1970. – 384 с.
40. Ларин А.М. Расследование по уголовным делам. Планирование. Организация. - М., 1970 - 286 с.
41. Якубович Н.А. Теоретические основы предварительного следствия - М., 1971. – 222 с.
42. Михайлов А.И. Сущность и значение предварительного следствия в советском уголовном судопроизводстве // Проблемы совершенствования предварительного следствия и прокурорского надзора за исполнением закона органами дознания и предварительного следствия. - М., 1982. - С.5- 10.
43. Рахунов Р.Д. Участники уголовно-процессуальной деятельности. М.: Юрид.лит., 1961.- 190 с.

44. Элькинд П.О. Сущность советского уголовно-процессуального права. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1963. – 310 с.
45. Гуткин И.М. Процессуальная деятельность следователя в советском уголовном процессе // Проблемы предварительного расследования. – Волгоград: ВСШ МВД СССР, 1972. - Вып. 1 . - С.50-58.
46. Чеканов В.Я. Прокурорский надзор в уголовном судопроизводстве. – Саратов: Изд-во СГУ, 1972.- 224 с.
47. Кузмичев В.С. Теория и практика следственной деятельности. Монография. - Киев: НВТ „Правник”, 1997. - 246 с.
48. Наказ МВС України від 31 жовтня 2002 року № 1100 „Про вдосконалення організації діяльності органів досудового слідства МВС України”. – К., 2002.
49. Клименко Н.И. Криминалистические знания в структуре профессиональной подготовки следователя: Учеб.пособие.- К.: Выща шк., 1990. – 103 с.
50. Богданов А.А. Тектология (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Кн.1. – М.:Экономика, 1989. – 190 с.
51. Silverman D. The theory of organizations. London, 1970. – 256 p.
52. Schein E.N. Organizational psychology. Englewood Cliffs, NJ, 1965.- 480 p.
53. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с.
54. Морозов Ю.И., Паповян С.С. Системный подход к исследованию психологической структуры контактного коллектива: В кн. Методология и методы социальной психологии. – М.: Наука. – 1992. – 242 с.
55. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л.Ф. Ильичев, П.Н. Федосеев, С.М. Ковалев, В.Г. Панов — М.: БСЭ, 1983. — 782 с..
56. W e b e r M. Economy and Society. Berkeley. University of California Press, 1978. — Vol. 1. – 246 P.
57. Stinchcombe A. Social Structure and Organizations. In: Handbook of Organizations. Chicago, Rand McNally Company, 1965. — 234 P .
58. Пригожий А.И. Социология организаций. — М.: Прогресс, 1980. — 220 с.
59. Гвишиани Д.М. Организация и управление. – М.: Наука, 1972. – 270 с.

60. Сербулов А.М., Чеботарев Е.Н., Матвиенко А.М. Организация работы следственного аппарата органов охраны общественного порядка УССР. - Киев: СУ МООП УССР, 1967 – 72 с.

61. Ефимичев С.П., Порубов Н.И. Вопросы внедрения НОТ в следственную работу (учебное пособие). – Волгоград: ВСШ МВД ССР, 1976 – 62 с.

62. Проект Кримінально-процесуального кодексу України / За ред. народних депутатів України Мойсика В.Р., Бандурки О.М., Іванова С.А., Івченко О.Г. та ін.– К., 2004. – Реєстраційний № 3456-1.

63. Івченко А.О. Тлумачний словник української мови. – Х.:Фоліо, 2001. - 540 с.

64. Коновалова В.Е. Криминалистическая тактика: принципы и функции //Криминалистика и судебная экспертиза. – 1981. - Вып. 22.- С.42-51.

65. Добровольская Т.Н. Принципы советского уголовного процесса. М.: Юрид.лит., 1971.- 286 с.

66. Михеенко М.М. Понятие и система принципов советского уголовного процесса // Проблемы правоведения. К.: Вища школа, 1981.- Вып. 42.- С.90- 98.

67. Строгович М.С. Курс советского уголовного процесса. М.: Юрид.лит, 1968. - Т.1. – 216 с.

68. Дражина И.В. Нравственные принципы следственной деятельности. Дис... канд.юрид.наук. - Минск, 1984. – 190 с.

69. Нор В.Т. Нравственное содержание принципов советского уголовного процесса // Вестник Львовского Университета. Вып. 22. Львов, 1983. - С.81-88.

70. Федотова И.В. Нравственные принципы и их реализация в следственной деятельности // Проблемы совершенствования законодательства и правоприменительной деятельности в СССР. – Минск: Вышайша школа, 1983. – С.12-18.

71. Коновалова В.Е. Нравственные начала советского судопроизводства //Социалистическая законность.- 1984.- № 5. - С.33- 42.

72. Гутерман М.П. Организационные мероприятия следователя в процессе расследования преступлений.- М: Юрид.лит., 1983.- 280 с.

73. Коновалова В.Е. К вопросу о принципах научной организации следственной деятельности // Вопросы государства и права.- М., 1970. – 196 с.

74. Ларин А.М. Расследование по уголовному делу. Планирование, организация. М.: Юрид.лит., 1970.- 238 с.
75. Порубов Н.И. Научная организация труда следователя.- Минск., „Вышэйш. Школа”, 1970. - 264 с.
76. Комарков В.С. Тактика допроса. – М.: Юрид. лит., 1980. – 178 с.
77. Коновалова В.Е., Сербулов А.М. Следственная тактика: принципы и функции. К., 1982. – 268 с.
78. Колесниченко А.Н. Исходные положения методики расследования отдельных видов преступлений //Советская криминалистика. Методика расследования отдельных видов преступлений.- К., 1988. - С.10 - 18.
79. Волобуев А.Ф. Принципы следственной тактики. – М.: Юрид.лит., 1980. – 224 с.
80. В.А.Дубривный. Деятельность следователя по расследованию преступлений. – Саратов, Изд-во Саратовского ун-та, 1987. – 342 с.
81. Гаврилов А.К. Организация работы начальника следственного отделения. – Волгоград: ВСШ МВД СССР, 1972 – 78 с.
82. Деятельность следователя органов внутренних дел по раскрытию преступлений /Туполов С.И., Гаухман Л.Д., Елесин В.И. и др.- М.: ВНИИ МВД СССР, 1974 – 84 с.
83. Организация профессиональной подготовки следственных работников: Учебн. пособ. / Гаврилов А.К., Кулагин Н.И., Куряков Е.А. и др. /Под редакцией Мурашова С.В. – Волгоград: ВСШ МВД СССР, 1979 – 127 с.
84. Бедняков Д.И. Непроцессуальная информация и расследование преступлений. – М.: Юрид. лит., 1991 – 206 с.
85. Жильцов Ю.А., Кологривов В.П. Организация работы следственных подразделений городских и районных органов внутренних дел. – К., 1984. – 288 с.
86. Гаврилов А.К. Раскрытие преступлений на предварительном следствии (правовые и организационные вопросы). – Волгоград, 1976. – 180 с.
87. Белозеров Ю.Н, Рябоконь В.В. Производство следственных действий. – М.: Юрид. лит., 1990. – 324 с.

88. Домбровский Р.Г. Познание и доказывание в расследовании преступлений: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - К., 1990. – 19 с.

89. Косарев В.Н. К вопросу о комплексном планировании работы следственных подразделений //Организаторская деятельность по повышению качества следственной работы: Сб.научн.тр./Редкол: Кулагин Н.И. (отв.ред.) и др. – Волгоград: ВСШ МВД СССР, 1984. – 190 с.

90. Каткова А.Г. Правові та організаційні аспекти управління слідчим підрозділом органів внутрішніх справ України: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - Х.: НУВС, 2003. – 20 с.

91. Сборник приказов Прокуратуры СССР.- Изд.2. - М., 1939. – 270 с.

92. Приказ Генерального Прокурора СССР № 125 от 30 декабря 1965 г.- М., 1965.

93. Панченко С. Оценка работы следователей по статистическим данным //Социалистическая законность. - 1968. - № 1. - С.20-26.

94. Научная организация труда следователя: Пособие для следователей органов внутренних дел. /Зуйков Г.Г., Крикунов А.Е., Сербулов А.М., Поздняк В.Д., Гельфанд И.А, Герасун А.А./Под.ред.Олейника П.А.- К., 1973. - 290 с.

95. Букина В.С. Профессиональная коллизия и средства ее преодоления //Цель и средства в уголовном судопроизводстве: сб.науч.тр. - Н.Новгород, Нижегородская высшая школа МВД СССР, 1991. - С.43-52.

96. Булатов Ю., Соя-Серко Л.О. Организации труда следователя - научную основу // Социалистическая законность. - 1968. - № 8. – С.34-39.

97. Соя-Серко Л.О. Организация работы следователей: Сборник статей. - М., МВД СССР, 1968. - С.14-25.

98. Михайлов А.И., Соя-Серко Л.А., Соловьев А.Б. Научная организация труда следователей. - М., 1974.- 256 с.

99. Л.А.Соя-Серко, Научная организация труда следователя. //Советское государство и право, 1970, №9. - С.108- 113.

100. Баранов Н.Н., Кондратюк Л.В. Методика оценки эффективности деятельности следственного аппарата // Научная организация управления и труда в следственном аппарате органов внутренних дел. - М., 1974. - С.149 - 157.

101. Кулагин Н.И. Организация управления в сфере предварительного следствия. – Волгоград: ВСШ МВД СССР, 1980. - С.124-126.
102. Коляда П.В. Проблемы досудового следствия в криминальном процессе. - К., Юринком Интер, 2001. - 207с.
103. Наказ МВС від 25 листопада 1992 року № 745. – К., 1992.
104. Кожевников Г.К., Давиденко Л.М., Коновалова В.О., Хотинець В.М., Янович Ю.П. Научно обоснованные нормы навантаження та належні умови праці слідчих підрозділів як важливий чинник їх якісної діяльності // Питання боротьби зі злочинністю: зб. наук. пр. – Х.: Право, 1997. - Вип.1. - С.7-45.
105. Інформаційна довідка про окремі показники роботи з кадрами органів та підрозділів внутрішніх справ України станом на 1 серпня 2003 року/ Департамент роботи з персоналом МВС України. – 6/5 -372 дек від 4.08.2003 р. – 10 с.
106. Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 06.11.2002 N 010-1135 „Про норму тривалості робочого часу на 2003 рік” //Праця і зарплата. – 2002. - N 42.
107. Рішення колегії Генеральної Прокуратури України від 24.10.2003 року // Вісник прокуратури. – 2003. - № 2. – С.2-5.
108. Алексеев С.С. Общая теория права. М., 1982. - Т.2.- 520 с.
109. Бабай А.Н. Об основных причинах квалификационных ошибок в деятельности органов внутренних дел //Совершенствование правового регулирования и деятельности органов внутренних дел в условиях перестройки. — Ч. 1. — Хабаровск, 1998. — С. 88—92.
110. Беляев В. Г. Работа следователя по обеспечению неотвратимости уголовной ответственности // Проблемы обеспечения социалистической законности на предварительном следствии. — Волгоград: ВСШ МВД СССР, 1986. — С. 19—23.
111. Вопленко Н.Н. Ошибки в правоприменении: понятие и виды // Сов. гос. и право. — 1981. - № 4. - С. 102-107.
112. Власов В.И. Расследование преступлений. Проблемы качества. – Саратов: СГУ, 1988. – 246 с.
113. Бойков А.Д. Вопросы укрепления законности и повышения эффективности уголовного судопроизводства в свете решений XXVII съезда КПСС // Вопросы

укрепления законности и устранения следственных ошибок в уголовном судопроизводстве. М., 1988. - С.14-20.

114. Соловьев А., Шейфер С., Токарева М. Следственные ошибки и их причины //Социалистическая законность. - 1987.- № 12. - С. 48- 54.

115. Баранов А.М. Процессуальные ошибки, совершаемые на этапе окончания предварительного расследования и способы их устранения. - Омск, 1996. – 198 с.

116. Дугин А.Т. Проблемы борьбы с уголовно-процессуальными правонарушениями при расследовании преступлений средствами прокурорского надзора. Дис....канд.юрид.наук. М., 1995. – 192 с.

117. Власов В.И. Следственные ошибки по делам несовершеннолетних // Актуальные проблемы расследования преступлений несовершеннолетних. - М., 1982. - С.110-122.

118. Назаров А.Д. Влияние следственных ошибок на ошибки суда. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2003. – 323 с.

119. Т.Марітчак. Причини помилок у кваліфікації злочинів: результати соціологічного дослідження. // Право України. - 2001. - № 7.- С.48-51.

120. Сафин Н.Н. Нарушение процессуальных норм и их влияние на достижение цели уголовного процесса // Цель и средства в уголовном судопроизводстве. /Сб.науч. тр.- Нижегородская высшая школа МВД СССР. Нижний Новгород, 1991.

121. Соловьев А.Б. Причины следственных ошибок // Вопросы укрепления законности и устранения причин следственных ошибок в уголовном судопроизводстве /Сб. науч.трудов. - М., 1988.- С.29-36.

122. Соловьев А.Б. Характер, причины и способы устранения ошибок в стадии предварительного следствия: Методич. пособие. - М., 1990. – 146 с.

123.Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст.141.

124.Бандурка О.М. Слідчий – моя професія. – Х.: Вид-во ун-ту внутр.справ, 2000. – 216 с.

125.Постанова Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р. „Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР” //Відомості Верховної Ради України. – 1991. - № 46. - Ст.621.

126.Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. - № 1. – 456 с.

127.Кримінальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.

128.Про міліцію: Закон України від 20 грудня 1990 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 4. – Ст. 20.

129.Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991р. // Збірник нормативних актів України з питань правопорядку. – Київ, 1993. – 418 с.

130.Закон України “Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю” // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 35. - Ст.358.

131.Закон України “Про попереднє ув’язнення” // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - № 35. - Ст.360.

132.Закон України “Про забезпечення безпеки осіб, які беруть участь у кримінальному судочинстві” // Відомості Верховної Ради України. – 1994. - № 11. - Ст.51.

133.Закон України “Про державний захист працівників суду та правоохоронних органів” // Відомості Верховної Ради України. – 1994. - № 11. - Ст.50.

134. Проект Закон України „Про статус та процесуальні і соціальні гарантії слідчих України” /За ред. народного депутата України Ю.А.Кармазіна. – К., 2004.

135.Закон України “Про адвокатуру” // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 9. – Ст.62.

136.Закон України „Про боротьбу з тероризмом” // Відомості Верховної Ради України. – 2003. - № 25. – Ст.180.

137.Закон України „Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави” від 19 червня 2003 р. № 975- IV.

138.Закон України „Про прокуратуру” // Відомості Верховної Ради України. – 1991. - № 53. – Ст.793.

139.Закон України „Про судоустрій України” // Відомості Верховної Ради України. – 2002. - № 27-28. – Ст.180.

140.Наказ Міністерства фінансів України від 13.01.1999 року №11 “Про

затвердження Порядку розпорядження валютними цінностями (крім цінних паперів), дорогоцінними металами і дорогоцінним камінням органогенного утворення та напівдорогоцінним камінням, що переходить у власність держави”/ Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27 квітня 1999 р. за № 261/3554.

141. Конвенція „Про правову допомогу і правові відносини в цивільних, сімейних і кримінальних справах” // Відомості Верховної Ради України. – 1994. - № 46. – Ст.417.

142. Рішення колегії Міністерства внутрішніх справ України від 19 липня 2002 року № 8км/1 „Про заходи щодо вдосконалення діяльності органів досудового слідства системи МВС України в сучасних умовах реформування чинного кримінального та кримінально-процесуального законодавства і посилення протидії злочинності”. – К., 2002.

143. Наказ Міністерства внутрішніх справ України №600 від 06.09.95р. “Про затвердження Інструкції “Про порядок зносин органів внутрішніх справ України з компетентними органами іноземних держав з питань запобігання, розкриття та розслідування злочинів”. – К., 1995.

144. Наказ Міністерства юстиції, Генеральної прокуратури та Міністерства фінансів України від 04.03.96 року №6/5/3/41 „Про затвердження Положення про застосування Закону України „Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянинуві незаконними діями органів дізнання, попереднього слідства, прокуратури і суду” /Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 6.03.1996 р. за №106/1131.

145. Наказ Генеральної прокуратури України, Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України, Державної податкової Адміністрації України та Міністерства юстиції України від 26.03.2002 № 20/84/293/126/18/5 „Про затвердження Інструкції про єдиний облік злочинів”. – К., 2002.

146. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. – Х.: „Основа”, 1999. – 440 с.

147. Ковалев Е.В. Менеджмент: Уч.посobie. – Х.: Изд-во Нац. ун-та внутр.дел, 2002. – 202 с.

148. Олуйко В.М. Державна кадрова політика в регіоні України: формування і реалізація. Автореферат дис. ... канд. юрид наук: 12.00.04. – К.: Українська Академія

державного управління при Президентові України, 2001. – 21 с.

149.Наказ Міністерства внутрішніх справ України № 295 „Про проведення експерименту з апробації нової системи підпорядкування слідчих підрозділів органів внутрішніх справ України” – К., 2002.

150.Бахін В.П., Садченко О.О., Кузьмичев В.С. Потреби слідчої практики: Навчальний посібник. – Київ: Українська академія внутрішніх справ, 1993. – 56 с.

151.Гришин Ю.А. К вопросу о принципе процессуальной самостоятельности и ответственности следователя // Вісник Луганського ін-ту внутр.справ МВС України. – 1998. – Вип.3. - С.133-139.

152.Коржанський М., Литвак О. Причини неефективного слідства // Право України. – 2003. - № 5. – С.71-75.

153.Закон України „Про державну службу” // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 52. - Ст.490.

154.Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 31 січня 1996 р. №60. – К., 1996.

155.Розпорядження Міністерства внутрішніх справ України від 11 лютого 1999 р. №13 „Про організацію роботи по психологічному відбору кандидатів до навчальних закладів МВС України”. – К., 1999.

156.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб.пособие для студ. высш.учеб.заведений. – М.: Издательский центр „Академия”, 2001. – 480 с.

157.Уманский Л.И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов //Методология и методы социальной психологии. – М.: Наука, 1977. – 245 с.

158.Столяр И.Г., Калмакан Н.А. Производственная бригада – основа трудового коллектива. – М.: Экономика, 1973. – 186 с.

159.Гордиенко В.И. Особенности группового взаимодействия при разных формах его организации // Вестник Киевского Университета. – 1982. – Вып.14: Вопросы философских наук. – С.39-45.

160.Трифонов В.Е. Психофизиология профессиональной деятельности.Словарь. – СПб.: Питер, 1996. - 320 с.

- 161.Новиков В.В. Психологический климат трудового коллектива и методы его регулирования. /Социальные факторы повышения эффективности труда на предприятиях промышленности и транспорта. - Вып.1. - М.:Экономика, 1973. – 250 с.
- 162.Парыгин Б.Д. Современное состояние и проблемы социальной психологии. М.: Педагогика, 1973 . – 222 с.
- 163.Сушков И.М., Чернобровкин И.П. Сущность социально-психологической атмосферы производственного коллектива. - Ростов н/Д.: Дон, 1973. – 198 с.
- 164.Зотова О.И., Кольцова В.А. Социально-психологический климат коллектива // Вопросы психологии. - 1977. - № 3. - С.180 -187.
- 165.Тарасов Е.И. Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. - М.: Мир, 1979. – 276 с.
- 166.Коган Л.Н., Улыбина Т.А. Благоприятный социальный климат как фактор развития демократических начал в управлении производством /Социологические проблемы управления народным хозяйством. Вып. 2. - М.: Экономика, 1973. – 254 с.
- 167.Платонов К.К., Голубев Г.Г. Психология. - М.: Педагогика, 1977. – 420 с.
- 168.Кузьмин Е.С., Волков И.П., Свентицкий А.Л. Социальная психология и социальное планирование. Л.: Изд-во ЛГУ, 1973. – 218 с.
- 169.Парыгин Б.Д. Проблема опосредованности в социальной психологии /Методологические проблемы социальной психологии. - М. Изд-во МГУ, 1975.- 321 с.
- 170.Schntider, B. & Snyder, R.A. Some relationships between job satisfaction and organizational climate //Journal of Applied Psychology.- № 6. - P.318-328.
- 171.Промышленная социальная психология /Под ред. Е.С.Кузьмина, А.Л.Свентицкого. Л.:Изд-во ЛГУ, 1982. – 216 с.
- 172.Психологический словарь. /Под ред. В.В.Давыдова, А.В.Запорожца, Б.Ф.Ломова и др. - М.: Педагогика, 1983. - 448 с.
- 173.Психология: Словарь /Под общ.ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. - 2-е изд. - М: Политиздат, 1990. - 484 с.
- 174.Ратинов А.Р. Судебная психология для следователей. Учебное пособие. - М.: Госюриздат, 1967. – 318 с.
- 175.Шахриманьян И.К. Общая психологическая характеристика деятельности советского следователя // Правоведение. - 1965.- № 1. - С.50 - 53.

176.Любинский В. Профессия следователя требует... // Социалистическая законность. - 1969. - № 1. - С.50 - 53.

177.Гаврилов О.А. О проблемах советской судебной психологии //Вопросы психологии. – 1965. - № 6. - С. 136 - 137.

178.Ильченко Ю.И. Психологический аспект особых условий оперативно-розыскной и следственной работы. // Вопросы криминалистики и судебной экспертизы. – Душанбе: Советский Таджикистан, 1966. - С.77 - 90.

179.Лякас А.Г. К вопросу о психологической характеристике деятельности основных участников судебного разбирательства //Правоведение. - 1966. - № 4. - С. 113 - 120.

180.Еникеев М.И. Общая и юридическая психология. - Ч.2. - М.: Юрид.лит., 1996.- 320 с.

181.Ямпольский А.Е. Психологические основы формирования следственного мастерства. Учеб.пособие. /Под ред. С.В.Мурашова. – Волгоград, ВСШ МВД, 1980. – 79 с.

182.Васильев В.Л. Юридическая психология: Учебник для вузов. – М.: Юрид.лит., 1991. – 464 с.

183.Словарь-справочник по психологической диагностике /Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М.; Отв.ред. Крымский С.Б. . – К.: Наукова думка, 1989. – 200 с.

184.Янцур М.С. Основи професіографії: Практикум. – К.: Либідь, 1996. – 398 с.

185.Анастаси А. Психологическое тестирование: Кн. 2. /Под ред.А.М.Гуревича, В.И.Лубовского. – М.: Педагогика, 1982. – 336 с.

186.Домнич Т.М. Опитувальник на визначення механізмів захисту // Практична психологія та соціальна робота. – 2001. - № 6(33). – С.18-22.

187.Замфир К. Удовлетворенность трудом: мнение социолога. - М.: Мысль, 1983. – 180 с.

188.Мильман В.Э. Рабочая мотивация и удовлетворенность трудом // Психологический журнал. – 1985. - № 5. – С.26-35.

189.Делікатний С.К. Професійно-психологічна підготовка працівників органів внутрішніх справ /Інформаційний бюлетень Республіканського навчально-методичного центру Української академії внутрішніх справ. 1995. - № 3 - 80 с.

190.Цільмак О.М., Рассоха С.І., Ананьєв А.М. Психологічна підготовка працівників органів внутрішніх справ: Навч. посіб. - Одеса: ОДУ, 1999. - 52 с.

191.Корнєв О.М. Професійно-психологічна підготовка працівників підрозділів швидкого реагування міліції України. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. К., 2001. - 18 с.

192.Кришевич О.В. Психологічні аспекти розв'язання конфліктів у слідчій діяльності МВС України. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. К., 2002. - 16 с.

193.Настанова з організації професійної підготовки рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України /Затверджена наказом МВС України від 21 жовтня 2000 р. № 759

194.Чарнецькі К. Психологія професійного розвитку особистості. Автореф. Дис... доктора психологічних наук. - К., 1999. - 48 с.

195.Miller N.E., Vroom V.H. Personality: a pshycological interpretation. – N.Y., 1972. – 360 p.

196.Полторак В.А. Социология труда: Справ. – Днепропетровск: Арт-Пресс, 1997. – 420 с.

197.Климов Е.А. Введение в психологию труда. - М.: Педагогика, 1988. – 220 с.

198.Климов Е.А. Психология профессионала. - М.; Воронеж, 1996.- 420 с.

199.Зеер Э.Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога. Свердловск: УГУ, 1988. – 332 с.

200.Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Кризисы профессионального становления личности // Психологический журнал - Т. 18. - № 6. – 1997- С.35-38.

201.Кон И.С. Психология ранней юности. – М.: Просвещение, 1989. – 255 с.

202.Венедиктов В.С. Рання професійна орієнтація учнів загальноосвітніх шкіл як метод відбору кандидатів на навчання // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2002. – № 17. – С.13– 20.

203.Положення про організацію професійної орієнтації населення /Затверджено наказом Міністерства праці, Міністерства освіти та Міністерства соціального захисту населення України від 31 травня 1995 р. № 27/169/79 № 27/169/79 /Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27 червня 1995 р. за № 190/726.

204. Положення про постійно діючі комісії з питань профорієнтації кандидатів на навчання та супроводження їх підготовки у вищих навчальних закладах МВС України / Затверджено наказом Міністерства внутрішніх справ України від 13 вересня 2001 року № 799. – К., 2001.

205. Концепція психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України / Затверджена рішенням колегії Міністерства внутрішніх справ України від 3 лютого 1997 р. № 2 Км/2. – К., 1997.

206. Валлева Н.Ш., Пейсахов Н.М. Психологическая модель специалиста и ее роль в управлении учебным процессом // Психологическая служба в вузе / Под ред. Н.М. Песахова. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, - 1981. – 240 с.

207. Наказ МВС України від 30 листопада 2002 р. № 1279 „Про затвердження Концепції виховної роботи у вищих навчальних закладах МВС України та Положення про психолого-педагогічне супроводження навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах МВС України” – Київ, 2002 – 2 8с.

208. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка/ Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В.Виноградова. - 4-е изд. - М.: Азбуковник, 1999. - 944 стр.

209. Философский словарь /Под ред. И.Т.Фролова. - 5-е изд. - М.: Политиздат, 1987. - 590 с.

210. Психологический словарь / под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещякова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Педагогика-Пресс, 1996. - 440с.

211. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2000. - 232 с.

212. Артемов С.Д. Проблемы социальной адаптации молодого рабочего на социалистическом промышленном предприятии: Автореф. дис.... канд. психол. наук. - Свердловск, 1970. - 17 с.

213. Ермоленко Н.А. К вопросу о социальной адаптации молодых советских рабочих // Молодые ученые - науке. - Ростов н/Д, 1973. – 268 с.

214. Бородаенко Л.Л. Социальная адаптация рабочих // Социальные проблемы новых производственных коллективов. - Вып. 1.- Красноярск, 1972. - С. 37-38.

215. Ходаков А.И. Социально-педагогические условия адаптации молодого

рабочего в производственном коллективе: Автореф. дис. ... канд.психол.наук. - Л., 1976. – 19 с.

216.Погодин И.А. Оценка эффективности адаптационного процесса.//Социально-психологическая реабилитация населения, пострадавшего от экологических и техногенных катастроф. VII Международная конференция. Минск, Республика Беларусь, 2000.- С.158- 159.

217.Толстая А.Н. Управление карьерой в организации // Психология управления/ Под ред.А.В.Федотова - Л.: ЛГТУ, 1991. - С.49-62.

218.Общая психология: учеб.пособ. /Под. ред. А.В.Петровского. М.: Педагогика, 1970. – 612 с.

219.Военная психология /Под ред. В.В.Шеляга, А.Д.Глоточкина и К.К.Платонова. - М.: Воениздат, 1972. – 512 с.

220.Климов Е.А. Психология профессионала: Избранные психологические труды. - М.; Воронеж, 1996. – 540 с.

221.Фонарев А.Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации // Вопросы психологии. - 1997. - № 2. - С.88-93.

222.Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.- 370 с.

223.Поливанова К.Н. Психологический анализ кризисов возрастного развития // Вопросы психологии. 1994. - № 1.- С.61-69.

224.Пряжников Н.С. Право на нравственность: этические проблемы практической психологии // Мир психологии. - 1999. - № 1. - С.25-30.

225.Крушельницька О.В. Мельничук Д .П. Управління персоналом: Навч. посіб. — К., „Кондор” — 2003. - 296 с.

226.McGregor D. The human side of enterprise. - N.Y., 1960. - 380 p.

227.Maslow, A. Motivation and personality. Rev. ed. New York: Harper and Row, 1970. – 460 p.

228.Maslow, A. The father reaches of human nature. New York: Viking, 1971.- 286 p.

229.Herzberg F., Mauser B. , Snyderman B.B. The motivation to work. New York: Willey, 1959. – 270 p.

230.Alderfer C.P. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational

Settings. - N.Y. – 1972. – 322 p.

231.Херцберг Ф., Майнер М. Побуждения к труду и производственная мотивация // Социологические исследования. – 1990. - № 1. – С.26-35.

232.Wahba, M.A., & Bridwell, L.G. Masloy reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory //Organizational Behavior and Human Performance. - № 5. -1976. - P.212-240.

233.McClelland D. Power: The Inner Experience. - N.Y.: Irvington, 1975. – 510 p.

234.McClelland, D.C., & Winter D.C. Motivating economic achievement. New York: Free Press, 1969. – 354 p.

235.Vroom V.N. Work and Motivation. - N.Y.: Wiley, 1964.- 280 p.

236.Porter L.W., Lawler E.E. Managerial Attitudes and performance. Homewood.

237.Adams J.S. Inequity in Social Exchange / Ed. By L.Berkowitz // Advances in Experimental Social Psychology. - v.2 - N.Y. – 1965.- P.25-36.

238.Locke, E.A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. Organizational Behavior and Human Perfomance, 3. - P.157-189.

239.Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.

240.Ильин Е.И. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.

241.Журавлев П.А. О влиянии поощрений и порицаний на волевую активность младших школьников // Материалы III научной конференции по вопросам психологии воли. - Рязань, 1976 – С.25-32.

242.Маркелов В.В. Типологические различия во влиянии некоторых форм педагогического воздействия на формирование двигательных навыков // Темперамент и спорт. – Пермь, 1972. – Вып.1. – С.37-44.

243.Ковалев А.Г. Психология личности. – М.: Педагогика, 1969. – 428 с.

244.Аргайл М. Психология счастья. - М.: Педагогика, 1990.- 216 с.

245.Педагогическая энциклопедия. /Под ред. И.А.Каирова, Ф.Н.Петрова. - М.: Советская энциклопедия, 1966. – Т.3. – 549 с.