

НАПРЯМКИ ОЦІНЮВАННЯ ГОТОВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Пасько О. М.

Автором розглянуто напрями оцінювання рівня готовності до слідчої діяльності в таких категоріях осіб: курсантів факультетів підготовки фахівців для підрозділів слідства ВНЗ системи МВС; молодих фахівців (слідчих із досвідом роботи до трьох років); слідчих, яких планується перевести на вищі посади. Запропоновані зміни до нормативно-правових актів щодо готовності слідчих до професійної діяльності.

Ключові слова: готовність, професійна готовність, компетентність, структурно-логічна модель готовності.

Автором рассмотрены направления оценки уровня готовности к следственной деятельности: курсантов факультетов подготовки специалистов для подразделений следствия ВУЗов системы МВД; молодых специалистов (следователей с опытом работы до трех лет); следователей, которых планируется перевести на высшие должности. Предложены изменения в нормативно-правовые акты о готовности следователей к профессиональной деятельности.

Ключевые слова: готовность, структурно-логическая модель готовности, криминалистическая, стратегически-тактическая, коммуникативная, психофизиологическая, прогностическая готовность.

The author examined trends evaluation of readiness for the investigation of such categories of persons: students of faculty training for university investigation units of the MIA; Young specialists (investigators with experience up to three years); investigators ppetenduyut promotion. The proposed changes to the legal acts concerning willingness of investigators to the profession.

Keywords: readiness, professional readiness, competence, structural and logical model ready.

Важливим критерієм якісної підготовки працівників міліції є особливості компетентності та готовності до професійної діяльності. Оскільки найчастіше особа може бути компетентною у своїй справі, але не готовою виконувати функціональні обов'язки на високому рівні, тому важливим постає питання оцінювання готовності особистості до професійної діяльності.

Актуальність дослідження обумовлюється необхідністю удосконалення нормативно-правових актів щодо напрямків оцінювання готовності особистості до професійної діяльності та забезпечення чіткого механізму його здійснення.

Висвітленням питань щодо готовності працівників міліції до професійної діяльності займалися такі провідні науковці, як: Г.О. Балл, С.А. Бондаренко, А.А. Деркач, Т.Г. Жаровцев, Е.Ф. Зеср, А.Ф. Линенко, Р.І. Лучечко, О.М. Лукашевич, Л.С. Нерсесян, В.Н. Пушкин, Л.Г. Семушина, В.О. Сластьонін, Ю.Т. Русаков, В.І. Уруський, Є.А. Фарапонова, О.М. Цільмак, В.Т. Чичикін, Г.Х. Яворська, С.Х. Яворський, С.І. Яковенко та ін.

Досить цікавою є думка О.М. Цільмак [1], яка під професійно-психологічною готовністю розуміє спроможність працівника міліції компетентно, кваліфіковано й ефективно виконувати професійні функції та вирішувати завдання різної складності для досягнення мети правоохоронної діяльності. Автор чітко й лаконічно визначила професійно-психологічну готовність.

Під поняттям "професійна готовність" С.О. Кубицький [2] розуміє спрямованість особистості, яка передбачає потреби, переконання, погляди, ставлення, мотиви, почуття, вольові й інтелектуальні якості, знання, уміння, установки на певну поведінку в незвичайних умовах. Така готовність забезпечується в процесі отримання освіти й виховання у військовому закладі. Вона є результатом усебічного розвитку особистості з урахуванням вимог, що зумовлюються особливостями фаху, а також істотною передумовою цілеспрямованої діяльності. Саме готовність забезпечує регуляцію, сталість, ефективність, і є необхідною людиною для успішного виконання своїх обов'язків, правильного використання знань, досвіду, особистих якостей, збереження самоконтролю й перебудови своєї діяльності за наявності непередбачених перешкод.

У науковій літературі більшість дослідників приділяє вагоме значення питанням готовності до професійної діяльності та її видам. Проте невірешним залишається сам механізм напрямів оцінювання готовності.

Новизна полягає в тому, що вперше були розроблені та охарактеризовані три напрями оцінювання рівня готовності до слідчої діяльності в таких категоріях осіб: курсантів факультетів підготовки фахівців для підрозділів слідства ВНЗ системи МВС; молодих фахівців (слідчих із досвідом роботи до трьох років); слідчих, яких планують перевести на вищі посади. І відповідно до цього запропоновані зміни до нормативно-правових актів України.

Методологічне або загальнонаукове значення полягає в необхідності забезпечення якісної підготовки працівників органів досудового розслідування та визначенні відповідних вимог щодо висококваліфікованого працівника міліції.

Становлення України в сучасних умовах відбувається під впливом змін в економічних, політичних і соціальних сферах життєдіяльності держави. Це обумовлюється вагомим внеском щодо змін правовідносин, зокрема й у галузі освіти. Оскільки здобуття освіти для майбутнього слідчого є першою сходинкою професіогенезу. Залежно від цього буде визначатись ефективність та якість застосування отриманих знань і вмінь на практиці.

Так, Закон України "Про вищу освіту", який був прийнятий у 2014 році, кардинально та суттєво змінив напрями підготовки у вищій школі. Сучасні зміни в галузі вищої освіти пов'язані з упровадженням в освітню діяльність компетентнісного підходу щодо навчання. Це потребує суттєвих змін у галузі навчання, які пов'язані зі здобуттям різних видів компетентностей і формуванням ключових компетентностей.

Закон України "Про вищу освіту" від 01.07.2014

© О.М. Пасько, 2015

№ 1556 [3] визначає, що вища освіта - сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у вищому навчальному закладі (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти (п. 5 ч. 1 ст. 1 ЗУ "Про вищу освіту" від 01.07.2014 № 1556 [3]). Водночас законодавець надає тлумачення терміну "компетентність" - динамічна комбінація знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти (п. 5 ч. 1 ст. 1 ЗУ "Про вищу освіту" від 01.07.2014 № 1556 [3]).

Ми вважаємо, що таке тлумачення терміну "компетентність" не в повному обсязі надає змістовну характеристику цій дефініції, оскільки не враховується мотивація, індивідуальні особливості особистості та професійно важливі якості. Тобто визначається лише професійна сторона особистості, при цьому не враховуються чинники, які детермінують особу виконувати функціональні обов'язки на високому рівні. Оскільки особа може знати, уміти, але не бути готовою виконувати завдання.

Структура компетентності складається із наступних елементів: знання, вміння, навички, мотивація, індивідуально-типологічні властивості й професійно значущі якості. Професійно значущі якості ми розглядаємо структурно. На нашу думку, мотивація (потреба, установки, мета) є пусковим механізмом компетентної спроможності фахівця. При виконанні професійних обов'язків у слідчого мотиваційними якостями можуть бути не тільки ті, що пов'язані з благами індивідуального характеру, але й суспільного. Оскільки правоохоронець, працюючи за цією посадою, вважає, що може принести найбільшу користь суспільству. Саме такі мотиви можуть зумовлювати не тільки вибір спеціальності, але й рівень здійснення діяльності, характер вимогливості до себе при виконанні роботи. Тому при тлумаченні терміну "компетентність" слід урахувати всі його структурні елементи.

У зв'язку із цим ми пропонуємо внести зміни до п. 5 ч. 1 ст. 1 ЗУ "Про вищу освіту" від 01.07.2014 № 1556 [3] та викласти в такій редакції: "Компетентність - спроможність особи кваліфіковано здійснювати професійні функції, на основі сукупності знань, умінь і навичок, що детермінуються мотивацією, індивідуально-типологічними властивостями, професійно значущими якостями, готовністю до професійної діяльності та є результатом навчання на певному рівні вищої освіти".

Відповідно до зазначених змін слід також додати ці характеристики й до п. 1 ч. 19 ст. 1 ЗУ "Про вищу освіту" від 01.07.2014 № 1556 [3] та викласти в такій редакції: "Результати навчання - готовність до професійної діяльності, сукупність знань, умінь, навичок, що детермінуються мотивацією, індивідуально-типологічними властивостями та професійно значущими якостями, набуті особою в процесі навчання за певною освітньо-професійною, освітньо-науковою програмою, які можна ідентифікувати, кількісно оцінити та виміряти".

Безумовно компетентісно зорієнтований підхід

реалізується шляхом відповідності працівників посадам, які вони займають, оскільки працівник міліції повинен бути готовим здійснювати професійні обов'язки на високому професійному рівні. У зв'язку із цим виникає нагальна потреба щодо перевірки оцінки готовності виконувати функціональні завдання.

Слід зазначити, що сучасна система підготовки фахівців для підрозділів слідства потребує кардинальних змін. Насамперед у вузах не вивчається рівень готовності курсантів до слідчої діяльності. Під час навчання оцінка готовності курсантів факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства виконувати професійні завдання здійснюється тільки на державних іспитах. Це, на нашу думку, є недоліком у сучасній системі освіти, оскільки на іспитах переважно перевіряється рівень теоретичних знань. Проте не звертається увага на сукупність практичних навичок і наявність або відсутність певного рівня сформованості професійно важливих якостей, практичних вмінь і взагалі не визначається рівень готовності особистості до вирішення професійних завдань.

У зв'язку із цим ми пропонуємо оцінювати рівень готовності до слідчої діяльності в таких категорій осіб (див. рис. 1):

- 1) курсантів факультетів підготовки фахівців для підрозділів слідства ВНЗ системи МВС;
- 2) молодих фахівців (слідчих із досвідом роботи до трьох років);
- 3) слідчих, яких планують перевести на вищі посади.



Рис. 1 Категорії осіб, в яких слід оцінювати рівень готовності до слідчої діяльності.

Ми вважаємо, оцінювання рівня готовності до слідчої діяльності необхідно здійснювати за такими напрямками [2]:

- 1) дослідження професійно важливих якостей, які детермінують різновиди готовності до слідчої діяльності;
- 2) перевірка різновидів умінь, які детермінують різновиди готовності до слідчої діяльності;
- 3) вивчення мотивації.

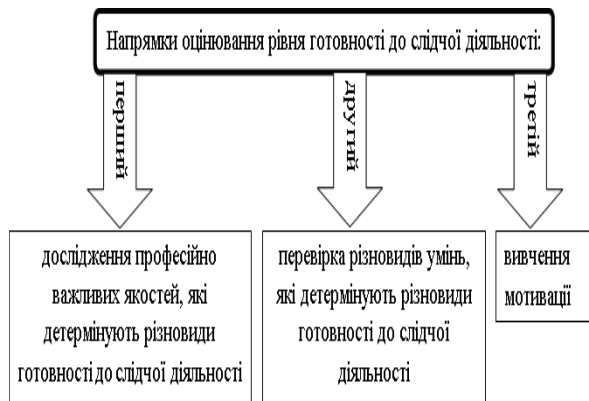


Рис. 2. Напрямки оцінювання рівня готовності до слідчої діяльності.

Єдиним критерієм вивчення мотивації всіх категорій осіб, в яких слід оцінювати рівень готовності до слідчої діяльності, є:

прагнення до: верховенства права, захисту прав і свобод громадян, соціальної справедливості, покращення престижу міліцейських професій, просування по службі, професійної самореалізації;

потреба в досягненні успіху, в особистісно-професійних досягненнях.

При оцінюванні готовності до професійної діяльності курсантів ВНЗ системи МВС слід звертати увагу на професійно важливі якості, які детермінують різновиди готовності особистості до слідчої діяльності.

Ми пропонуємо таку систему експертного оцінювання професійно важливих якостей, які детермінують різновиди готовності курсантів до слідчої діяльності.

По-перше, необхідно, щоб експертне оцінювання професійно важливих якостей, які детермінують різновиди готовності курсантів до слідчої діяльності, здійснювали три експерта: 1) начальник факультету, 2) начальник курсу та 3) одногрупник (одногрупник обирається довільним шляхом).

По-друге, ми пропонуємо в анкеті передбачити такі оцінні критерії: 0 - якості не виражені; 1 - слабо виражені; 2 - якості розвинуті на середньому рівні; 3 - якості розвинуті на високому рівні; 4 - якості розвинуті на дуже високому рівні.

По-третє, після проведеного анкетування експертів треба підрахувати середньоарифметичний показник вираження кожної із запропонованих професійно важливих якостей.

По-четверте, побудувати психологічний профіль професійно важливих якостей, які детермінують різновиди готовності курсантів до слідчої діяльності.

По-п'яте, порівняти отриманий у ході експертного дослідження ступінь вираження професійно важливих якостей, які детермінують різновиди готовності підекспертного до слідчої діяльності (тобто психологічний профіль) з еталонним психологічним профілем професійно важливих якостей.

По-шосте, визначити рівень придатності підекспертного до слідчої діяльності за рівнем розвитку професійно важливих якостей, які детермінують його різновиди готовності до слідчої діяльності (тобто: повністю придатний, частково придатний (потребує вдосконалення певних якостей), не придатний).

Для перевірки різновидів умінь, які детермінують різновиди готовності до професійної діяльності, ми пропонуємо перевіряти рівень сформованості

професійно важливих умінь, які детермінують різновиди готовності підекспертного до слідчої діяльності, шляхом додання до державного іспиту відеоматеріалів із записом проведення ними окремих слідчих (розшукових) дій під час проходження стажування. Тому велику увагу слід звернути на стажування курсантів на майбутніх посадах.

Проходження практики та стажування в системі МВС регламентується наказом МВС України від 27.06.2013 № 621 "Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України" [4]. Саме цей етап є першою сходинкою перевірки рівня набутої компетентності на практиці.

Вивчивши процес стажування курсантів на посаді слідчого, ми можемо підкреслити, що найчастіше він проходить формально, і як правило, рівень компетентності не вивчається. Курсантам надається легка робота й майже ніхто не звертає увагу на їх рівень компетентності. Це призводить до того, що юридично курсант успішно пройшов стажування, а практично - ніяких умінь, навичок не розвинув, не застосував отриману сукупність теоретичних знань на практиці. І зрозуміло, що, отримавши диплом про вищу освіту, такий фахівець, прибувши на місце служби, неякісно та некваліфіковано виконує професійні функції.

Процес стажування курсантів на посаді слідчого регламентується наказом МВС України "Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України" від 27.06.2013 № 62 [4]. Тому для вдосконалення процесу практичної підготовки ми пропонуємо внести зміни до п. 1.3 цього наказу та викласти в такій редакції: "Невід'ємною складовою частиною практичної підготовки слухачів і курсантів денної форми навчання є практика в комплектуючих підрозділах МВС України, що здійснюється з метою закріплення теоретичних знань, отриманих на певному етапі навчання, відповідно до напряму, спеціальності (спеціалізації), набуття та вдосконалення професійно важливих умінь і навичок та визначення їх рівня готовності до професійної діяльності".

Ми пропонуємо для комплексного оцінювання ступеня сформованості професійно важливих умінь і навичок і визначення їх рівня готовності до професійної діяльності в курсантів, які пройшли стажування на посаді слідчого, запровадити обов'язкову відеофіксацію проведених ними самостійно окремих слідчих дій.

Це необхідно для того, щоб можна було дійсно оцінити стажування не лише за індивідуальним планом стажування, щоденником стажування, характеристикою-відгуком і звітом за результатами проходження стажування, але й подивитись, як майбутній слідчий справляється із професійними обов'язками.

Відповідно до зазначеного ми пропонуємо внести зміни до п. 3.1 наказу МВС України "Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України" від 27.06.2013 № 621 [4] та викласти в такій редакції:

"Після закінчення практики (стажування) слухачі і курсанти подають до ВНЗ такі документи:

ознайомчої та навчальної практик - щоденник, характеристику-відгук, звіт за результатами проходження практики;

стажування - індивідуальний план стажування, щоденник стажування, характеристику-відгук, звіт за результатами проходження стажування та відеоматеріал самостійного виконання професійних

Організаційно-правові аспекти досудового слідства

функцій (проведення опитування, допиту, огляду місця події тощо)”.

Після закінчення ВНЗ молоді фахівці йдуть працювати в слідчі підрозділи ГУМВС УМВС(Т) України. Ми вважаємо, що підвищенню рівня компетентності буде сприяти така система професійно-психологічного супроводження молодого фахівця.

По-перше, із числа висококваліфікованих фахівців, відповідно до наказу МВС України від 09.02.2011 № 28 “Про затвердження Положення про організацію наставництва в органах внутрішніх справ України” [5], призначається наставник, який безпосередньо буде вводити молодого працівника органів досудового розслідування в професійну сферу слідчої діяльності. Тому обов’язково треба враховувати ступінь психологічної сумісності молодого фахівця з наставником.

У зв’язку із цим ми пропонуємо внести зміни до п. 6.3 наказу МВС України від 09.02.2011 № 28 “Про затвердження Положення про організацію наставництва в органах внутрішніх справ України” [5] та викласти в такій редакції:

“Кандидатури наставників обов’язково погоджуються зі службою психологічного забезпечення з метою врахування ступеня психологічної сумісності із підшефним”.

Друге, слід ураховувати індивідуально-психологічні особливості підшефного щодо швидкості сприймання інформації, її перероблення та перебігу психічних пізнавальних процесів. Оскільки залежно від типу темпераменту кожна особа має різні властивості нервових процесів: чутливість або сенситивність, реактивність, активність, протилежна властивість - пасивність, співвідношення реактивності та активності, темп реакції, емоційну збудливість, протилежну властивість - емоційну стійкість, екстравертованість, протилежну властивість - інтровертованість, ригідність, протилежну властивість - пластичність. Відповідно, для однієї особи шість місяців праці під керівництвом наставництва є достатнім терміном, для іншої - зовсім не достатній. Тому слід збільшити термін наставництва до одного року.

У зв’язку із цим, ми пропонуємо внести зміни до п. 4.1 наказу МВС України від 09.02.2011 № 28 “Про затвердження Положення про організацію наставництва в органах внутрішніх справ України” [5] та викласти в такій редакції: “Термін наставництва становить 1 рік”.

Відповідно до цього також внести зміни до п. 4.2 наказу МВС України від 09.02.2011 № 28 “Про затвердження Положення про організацію наставництва в органах внутрішніх справ України” [5] та викласти в такій редакції:

“За потреби наказом начальника органу (підрозділу) термін наставництва може бути продовжено, але не більше ніж на 1 рік. Підставами для продовження терміну наставництва є: незадовільне складання підшефним заліків зі службової та фізичної підготовки; довідка служби психологічного забезпечення про низький рівень адаптації молодого працівника до умов служби; обґрунтований висновок наставника; клопотання підшефного, експертний висновок комісії щодо низького рівня готовності слідчого до виконання професійних функцій”.

Третє, з метою перевірки професійно важливих якостей підшефного, після спливу строку праці під керівництвом наставника пропонуємо проводити систему експертного оцінювання професійно важливих якостей та

умінь, які детермінують різновиди готовності молодого працівника до слідчої діяльності.

Експертне оцінювання професійно важливих якостей, які детермінують різновиди готовності підшефного до слідчої діяльності, повинні здійснювати такі особи: 1) заступник начальника органу (підрозділу) з кадрового забезпечення; 2) начальники структурних підрозділів; 3) досвідчені працівники (обирається довільним шляхом); 4) ветерани органів внутрішніх справ (за їх згодою).

Ми пропонуємо в анкеті передбачити такі оцінні критерії: 0 - якості не виражені; 1 - слабо виражені; 2 - якості розвинуті на середньому рівні; 3 - якості розвинуті на високому рівні; 4 - якості розвинуті на дуже високому рівні.

Відповідно до цього слід внести зміни до п. 7.1 наказу МВС України від 09.02.2011 № 28 “Про затвердження Положення про організацію наставництва в органах внутрішніх справ України” [5] та викласти в такій редакції:

“Після закінчення терміну наставництва, за розпорядженням керівника органу (підрозділу), створюється комісія з прийняття в підшефних заліків зі службової та фізичної підготовки, а також експертного оцінювання професійно важливих якостей та умінь. До складу комісії входять заступник начальника органу (підрозділу) з кадрового забезпечення, начальники структурних підрозділів, досвідчені працівники та ветерани органів внутрішніх справ (за їх згодою). Включення до складу зазначеної комісії наставників не допускається”.

Четверте, молодому слідчому необхідно розподіляти кримінальні провадження за ступенем тяжкості злочину. Тобто фахівець повинен розпочинати професійну діяльність з розгляду справ більш легких. І лише після того, як він буде з ними справлятися на високому рівні, йому через атестацію можна надавати більш складні кримінальні провадження.

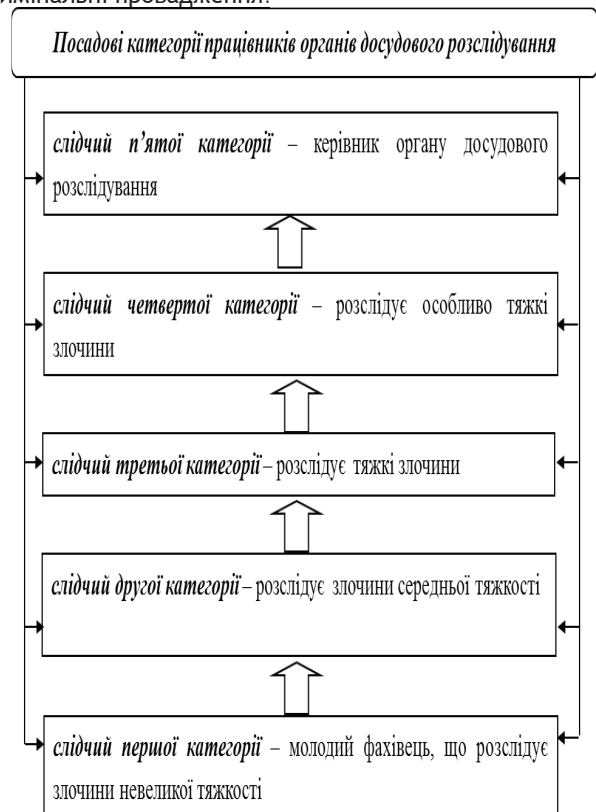


Рис. 3. Посадові категорії працівників органів досудового розслідування.

П'ять, необхідно ввести п'ять посадових категорій працівників органів досудового розслідування (див. рис. 3). За кожну категорію необхідно підвищувати слідчому матеріальну винагороду. Зокрема:

- слідчий першої категорії - молодий фахівець, що розслідує злочини невеликої тяжкості;
- слідчий другої категорії, що розслідує злочини середньої тяжкості;
- слідчий третьої категорії, що розслідує тяжкі злочини;
- слідчий четвертої категорії, що розслідує особливо тяжкі злочини;
- слідчий п'ятої категорії, є керівником органу досудового розслідування.

Поділ слідчих на категорії повинен стимулювати їх до вищого рівня кваліфікації та, відповідно, якісного й ефективного відношення до професійних обов'язків. У зв'язку із цим пропонуємо внести зміни до п. 4.1 наказу МВС України від 09.08.2012 № 686 "Про організацію діяльності органів досудового розслідування Міністерства внутрішніх справ України" [6] та викласти в такій редакції:

"Під поняттям "слідчий", яке застосовується в цьому Положенні, слід розуміти службових і посадових осіб органів внутрішніх справ, які перебувають на посадах керівників органів досудового розслідування, їх заступників, керівників структурних підрозділів органів досудового розслідування і їх заступників та старших слідчих в особливо важливих справах, слідчих в особливо важливих справах, старших слідчих, слідчих.

Працівники органів досудового розслідування можуть бути таких категорій: перша - компетентний фахівець, який розслідує злочини невеликої тяжкості (слідчий); друга - компетентний фахівець, який розслідує злочини середньої тяжкості (слідчий); третя - компетентний фахівець, який розслідує тяжкі злочини (старший слідчий); четверта - компетентний фахівець, який розслідує особливо тяжкі злочини (старший слідчий в особливо важливих справах, слідчий в особливо важливих справах); п'ята (вища) - компетентний фахівець, який є керівником органу досудового розслідування.

Слідчим може бути громадянин України, який має вищу юридичну освіту, рівень знань, достатній для здійснення досудового розслідування.

Слідчі не можуть бути членами політичних партій, рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичну мету. Їм забороняється займатися будь-якими видами іншої оплачуваної (крім викладацької, наукової, творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) та підприємницької діяльності, а також організувати страйки або брати в них участь.

На слідчих поширюються інші вимоги та обмеження, установлені Законом України "Про засади запобігання і протидії корупції".

Шосте, якщо слідчий виявив бажання здобути вищу категорію, то він проходить атестування. Атестування працівників ОВС регламентується наказом МВС України від 22.06.2012 № 558 "Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України" [7].

До системи атестування ми пропонуємо обов'язково включити вивчення рівня розвитку професійно важливих якостей та умінь, які детермінують різновиди готовності

особистості до слідчої діяльності; та вивчення мотивації; професійні здобутки слідчого, статус у колективі тощо.

У зв'язку із цим пропонуємо внести зміни до п. 1.2 наказу МВС України від 22.06.2012 № 558 "Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України" [7] та викласти в такій редакції:

"Головним завданням атестування є оцінка ділових, професійно важливих якостей, умінь та мотивації, які детермінують різновиди готовності особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ до професійної діяльності, їх освітнього та кваліфікаційного рівня, фізичної підготовки на підставі глибокого й всебічного вивчення, визначення відповідності посадам, які вони обіймають, стимулювання їх творчої активності та відповідальності за стан боротьби зі злочинністю, зміцнення правопорядку, визначення перспектив їх службової кар'єри, запобігання вчиненню працівниками органів внутрішніх справ України протиправних дій, а також виявлення таких працівників, які не спроможні виконувати покладені на них завдання".

Значну роль при оцінці особи, яку атестують, слід відвести саме тим недолікам, які заважають ефективному здійсненню слідчої діяльності та блокують професійний розвиток. До них належать:

Стан здоров'я. Цей критерій може визначатись за такими показниками, як задовільний, незадовільний стан і такий, що потребує лікування.

Поведінка поза службою. Імідж працівників міліції переважно формує саме образ правоохоронця за межами виконання професійних обов'язків і тому оціночний критерій, який впливає на статус об'єкта атестування, можна визначити за такими показниками: задовільна (незадовільна), адекватна (неадекватна) поведінка або така, що дискредитує правоохоронну систему взагалі.

Якісний та ефективний показник виконання професійних обов'язків. Оцінка цього критерію здійснюється завдяки трьом показникам: відмінно, добре та задовільно. Звичайно, певний критерій враховує наявність позитивних характеристик.

Сьоме, при оцінюванні рівня професійної придатності обов'язково необхідно включати слідчого в групу з розслідування більш важких злочинів, з метою перевірки його дій у конкретних ситуаціях. Оцінювати його рівень проведення допиту (для цього пропонується переглянути відеофрагменти проведення ним допиту).

При оцінці готовності до управлінської діяльності слідчих, яких планують перевести на вищі посади, слід також зважати на рівень якостей та вмінь.

Важливою є оцінка вмінь управлінської готовності особи. Для її перевірки ми пропонуємо проводити експертне оцінювання вмінь, які детермінують управлінську готовність, яку повинні здійснювати такі особи: 1) заступник начальника органу (підрозділу) з кадрового забезпечення; 2) начальники структурних підрозділів; 3) досвідчені працівники (обираються довільним шляхом); 4) ветерани органів внутрішніх справ (за їх згодою).

Ми пропонуємо в анкеті передбачити такі оцінні критерії: 0 - умінь не виражені; 1 - слабо виражені; 2 - умінь розвинути на середньому рівні; 3 - умінь розвинути на високому рівні; 4 - умінь розвинути на дуже високому рівні.

Далі пропонується оцінити перелік умінь управлінської готовності з урахуванням законодавчого закріплення,

де експерти повинні навпроти кожного вміня поставити позначку від 0 до 4. Показники всіх експертів підсумовуються й визначається середньоарифметичний показник умінь управлінської готовності. Слід зазначити, що цей показник до особи, яка розглядається на переведення вищої посади, повинен бути не менше 3.

Щодо оцінки якостей слідчих, яких планується перевести на вищі посади, то їх повинні оцінювати керівник підрозділу, заступник керівника та колега. Також середній показник повинен бути не менше 3.

Потім порівнюються показники оцінки якостей та вмінь, і експерти визначають можливість професійного росту працівника. Крім того, слід урахувати особистісні якості слідчого, визначити його взаємовідносини з колективом, як він може впливати на інших, чи є він авторитетом в очах колективу та ін.

Також при переведенні на вищу посаду враховуються наукова та педагогічна готовності працівника органів досудового розслідування. Для цього необхідно вивчати кандидата на спеціальних дорученнях і перевіряти його шляхом створення штучних ситуацій.

Отже, запропоновано здійснювати оцінювання готовності працівників органів досудового розслідування за такими напрямками: перший – дослідження професійно важливих якостей, які детермінують різновиди готовності до слідчої діяльності; другий – перевірка різновидів умінь, які детермінують різновиди готовності до слідчої діяльності; третій – вивчення мотивації відносно таких категорій осіб: курсантів факультетів підготовки фахівців для підрозділів слідства ВНЗ системи МВС; молодих фахівців (слідчих із досвідом роботи до трьох років) та слідчих, яких планується перевести на вищі посади.

Відповідно до цих критеріїв оцінювання були розглянуті нормативно-правові акти, які визначають готовність працівників органів досудового розслідування та запропоновано внести зміни до деяких із них.

Напрями оцінювання готовності працівників органів досудового розслідування до професійної діяльності сприятимуть чіткому механізму професійного відбору висококваліфікованих і конкурентоспроможних працівників міліції.

Література

1. Цільмак О.М. Професійно-психологічна підготовка працівників підрозділів міліції на транспорті. [Текст]: підручник / О.М. Цільмак. – Одеса: ОДУВС, 2012. – 143 с. – з іл.
2. Кубицький С.О. Система оцінювання готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності [Текст]: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / С.О. Кубицький. – К., 2001. – 203 с.
3. Про вищу освіту: закон України від 01.07.2014 р. № 1556-18 із змін. – [Електронний ресурс]: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
4. Про затвердження Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України: наказ МВС України від 27.06.2013 р. № 621. – [Електронний ресурс]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1206-13>.
5. Про затвердження Положення про організацію наставництва в органах внутрішніх справ України: наказ МВС України від 09.02.2011 № 28. – [Електронний ресурс]: <http://mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/757119>.
6. Про організацію діяльності органів досудового розслідування Міністерства внутрішніх справ України: наказ МВС України від 09.08.2012 р. № 686. – [Електронний ресурс]: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0628-12/card4#History>.
7. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України наказом МВС України: від 22.06.2012 № 558. – [Електронний ресурс]: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0225-01>.

*Пасько О.М.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри психології та
педагогіки ФПФПКМ
ОДУВС*

Надійшла до редакції: 19.12.2014

УДК 343.12:347.963

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУАЛЬНОГО КЕРІВНИЦТВА ДОСУДОВИМ РОЗСЛІДУВАННЯМ ЗЛОЧИНІВ У СФЕРІ НЕЗАКОННОГО ОБІГУ НАРКОТИКІВ

Пануша І. О.

Стаття присвячена особливостям процесуального керівництва досудовим розслідуванням злочинів у сфері незаконного обігу наркотиків, розкриттю основних функцій прокурора, що визначені кримінальним процесуальним законодавством, а також дослідженню особливостей їх практичної реалізації.

Ключові слова: кримінальне провадження, процесуальне керівництво, контроль за вчиненням злочину, незаконний обіг наркотиків, слідчі дії.

Статья посвящена особенностям процессуального руководства досудебным расследованием преступлений в сфере незаконного оборота наркотиков, раскрытию основных функций прокурора, которые определены уголовным процессуальным законодательством, а также исследованию особенностей их
© І.О. Пануша, 2015

практической реализации.

Ключевые слова: уголовное производство, процессуальное руководство, контроль за совершением преступления, незаконный оборот наркотиков, следственные действия.

Article is devoted to the definition of the powers of the prosecutor in combating drug trafficking, as defined criminal procedural legislation, legislation in the field of combating drug trafficking, the legislation on the prosecutor's office, as well as the study of the characteristics of their practical implementation at different levels

Keywords: criminal proceedings, procedural management, control over the commission of a crime, drug trafficking investigations.

**ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ
ПРАВНИЧИЙ ЧАСОПИС**