

2. Коржанский Н.И. Объект и предмет уголовно-правовой охраны. -М.: Академия МВД СССР, 1980. -248 с.
3. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України від 5.04.2001 р. /За ред. М.І. Мельника, М.І. Хавронюка. -К.: Каннон, 2001. -1104 с.
4. Кримінальне право України. Загальна частина: Підручник /За ред. М.І. Бажанова, В.В. Сташиса, В.Я. Тація. -Х.: Право, 1997. -368 с.
5. Негоденко В.К. Відповідальність за втягнення неповнолітніх у злочинну діяльність. -К.: Наукова думка, 1971. -72 с.
6. Эффективность борьбы с вовлечением несовершеннолетних в преступную деятельность: Учеб. пособие /Под ред. А.И. Марцева. -Омск: Изд. Омской высшей школы милиции МВД СССР, 1985. -60 с.
7. Кусниденов К.К. Уголовно-правовая борьба с вовлечением несовершеннолетних в пьянство: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.08. -М., 1978. -20 с.
8. Бабий Н.А. Уголовная ответственность за спайвание несовершеннолетних: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.08. -Минск, 1984. -19 с.
9. Дорош Л.В. Уголовная ответственность за злостное уклонение от платежа алиментов на содержание детей: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.08. -Харьков, 1982. -19 с.
10. Михайлова Л.П. Уголовно-правовая борьба со злостным уклонением от уплаты алиментов детям: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. -М., 1983. -20 с.
11. Курс уголовного права. Особенная часть: Т.3 /Под ред. Г.Н. Борзенкова и В.С. Комиссарова. -М.: ИКД Зерцало-М, 2002. -468 с.
12. Пудовочкин Ю.Е. Ответственность за преступления против несовершеннолетних. -СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2002. -293 с.
13. Уголовный кодекс ФРГ. -М.: Зерцало, 2000. -208 с.
14. Уголовный кодекс Испании. -М.: Зерцало, 1998. -218 с.

Надійшла до редколегії 09.02.2005

БЕЛОВА О.И. РОДОВОЙ ОБЪЕКТ ПРЕСТУПЛЕНИЙ ПРОТИВ СЕМЬИ И НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ  
Исследована необходимость признания самостоятельным родовым объектом определенной группы преступлений в сфере охраны семьи и несовершеннолетних.

\*\*\*

BELOVA O.I. PATRIMONIAL OBJECT OF CRIMES AGAINST FAMILY AND MINORS  
Necessity of recognition by independent patrimonial object of the certain group of crimes in sphere of protection of family and minors is investigated.



**В.Н. БЕСЧАСТНЫЙ**

*Донецкий юридический ин-т МВД Донецкого национального ун-та*

УДК 316.6:35.08

## КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА<sup>1</sup>

Проведен анализ сложившейся практики внутрислужебных отношений и системы ценностей в милиции, а также взаимосвязи корпоративной культуры с процессом профессионализации персонала.

Еще сравнительно недавно человек в погонах, военнослужащий, работник правоохранительных органов и других силовых структур, в глазах большей части общества являлся эталоном гражданина и представителя власти, образцом соблюдения нравственных и культурных норм, человеком, наделенным особыми благородными качествами, высоким чувством достоинства и чести. Однако необходимо признать, что сегодня, в силу различных обстоятельств и факторов, ситуация изменилась, как из-

менилось и само общество и силовые, правоохранительные институты.

Несмотря на «всеобщее падение нравов» подавляющее большинство работников органов внутренних дел честно и добросовестно выполняют свой долг, оставаясь верными служебным идеалам и ценностям. Учитывая, что система органов внутренних дел, формируемая десятилетиями, является достаточно консервативной структурой, она удивительно сохранила фундаментальные духовные основы внутриведомственной культуры. Сегодня, как и прежде, в милицеейской среде культивируются понятия офицерской чести, профессиональной гордости, товари-

<sup>1</sup> Первичная рекомендация по направлению исследований: канд. юрид. наук Пашутин В.В. (ДЮИ МВД при ДонНУ).

щеской взаимопомощи, патриотизма. Многие нравственные категории и принципы деятельности персонала милиции закреплены нормативно в «Присяге», «Кодексе чести», «Этическом кодексе работников органов внутренних дел».

Происходящие в Украине изменения социального значения милиции предусматривают приоритет отстаивания законных интересов человека и гражданина, улучшение взаимоотношений между милицией и населением, утверждение партнерских отношений между ними. Обеспечить демократические преобразования в органах внутренних дел могут «высококвалифицированные профессионалы, которые имеют не только соответствующие знания и умения, навыки профессиональной деятельности, но и такую мотивацию и самосознание, которые отражают отношение к человеку как к наивысшей ценности» [1, с.128-129]. Поэтому очевидной является актуальность проблемы, так как одним из условий профессионализации персонала ОВД является формирование, на основе существующей системы отношений и ценностей, новой *корпоративной культуры органов внутренних дел*.

Целью статьи является обоснование взаимосвязи корпоративной культуры органов внутренних дел с процессом формирования профессионализма персонала ОВД, а ее новизна - в том, что впервые аргументируется возможность повышения профессионального уровня персонала милиции посредством формирования продуктивной корпоративной культуры в ОВД, и наоборот.

Что же собой представляет корпоративная культура? Существует несколько ее определений, трактующих ее как совокупность базовых гипотез, ценностей и артефактов организации; усвоенные и применяемые членами организации ценности и нормы, которые одновременно решающим образом определяют их поведение; атмосфера или социальный климат в организации.

Корпоративная культура – это обязательная составляющая лобой, без исключения, организации. Иногда она может иметь другие названия и атрибутику (например, правила поведения, уставные взаимоотношения, педагогическая этика, спортивные традиции и ритуалы, религиозные каноны и т.д.), но содержание остается прежним. Специалисты в области корпоративной культуры считают, что она «сидит в нашей душе, душе организации, в наших мыслях, в организации процесса мышления, в восприятии, в оценках, в приписывании причин, в речи, вообще в мировоззрении, в эмоциях, чувствах, в уровне материального и духовного развития и проявляется в поведении человека» [2, с.10]. В основе формирования корпоративной культуры лежит система информационного обеспечения жизнедеятельности – реализации человеком собственных потребностей и деятельности; реализации норм, выработанных в социуме [3].

Корпоративная культура в органах внутренних дел – это в первую очередь традиции, которыми богата милиция, сложившаяся практика внутрислужебных взаимодействий, профессиональные приоритеты и святыни. С точки зрения мотивации, культура – метод нематериального поощрения полезных для организации сценариев поведения работников.

Общественно поощряемое стремление к выполнению благородных задач борьбы с преступностью и охраны общественного порядка, коллективистский дух принад-

лежности к системе МВД, взаимопомощь и профессиональная компетентность, распределение полномочий, рангов, льгот и наград, карьерное продвижение – вот наиболее существенные характеристики корпоративной культуры органов внутренних дел. Они наиболее отражают принятую систему ценностей, влияют на поведение персонала больше, чем прямая регламентация и, что важно, способствуют более успешной профессиональной адаптации работников ОВД, формированию профессиональной компетентности и мастерства.

Иногда некоторые руководители стремятся еще более поднять свой статус за счет подчиненных, компенсировать недостаток авторитета пышной атрибутикой. Возникает крайняя необходимость в отдельных сейфах, кабинетах, секретарях, вводится процедура записи на прием, составляются списки «допущенных к телу». Все это возводится в ранг политики органа и подразделения внутренних дел, и через какое-то время критерии эффективности в оценке реальных достижений персонала подменяются критериями принадлежности к должности. В этом случае корпоративная культура негативно влияет на подразделение, его функционирование и развитие.

Все многообразие корпоративной культуры, определяемое сценарием, ценностями, знаниями, предубеждениями, поведением руководителя и реакцией на него подчиненных работников, так или иначе, влияет на мотивацию и эффективность организации в целом. Негативно на функционировании подразделения милиции, например, могут отражаться, так называемые аппаратные игры – деструктивная борьба персонала за власть, должности, статус, влияние.

Основное отличие аппаратных игр от здоровой конкуренции в том, что борьба ведется только за ограниченные ресурсы внутри подразделения (не произвести пирог, а разделить). В ход идет весь арсенал средств, от не предоставления коллегам необходимой им информации, до подставок и провокаций за счет обих целей подразделений. Практикуются сепаратные переговоры с руководителем на платформе озабоченности действиями смежных подразделений (отдельных начальников, работников). Выявленные недочеты не исправляются, а берутся на карандаш, с тем, чтобы предъявить компромат в удобное время. Если борьба идет с высшим руководителем, он подставляется действием: решения, принятые им самостоятельно, доводятся до провала (для этого достаточно не проводить коррекцию по изменяющейся обстановке). Специалист аппаратных игр замыкает на себе информацию, берет в союзники всех недовольных и обиженных и избавляется от профессионалов, проводящих независимую политику.

Аппаратные игры основываются на первичности формальной стороны перед содержанием деятельности. Наиболее благодатна для них бюрократизированная структура ОВД, с четко прописанными должностными инструкциями, правилами и процедурами. Она предоставляет игроку уникальную возможность продвижения по «ступам»: достаточно уличить коллегу в несоблюдении ритуала (инструкции) – и переход на следующую ступеньку карьерной лестницы обеспечен. Руководителю идентифицировать игру достаточно сложно, так как предложения игроков всегда лежат в русле официальной политики, а их деструктивные последствия не очевидны.

Основной метод ломки аппаратных игр в коллективах

ОВД – открытое коллегиальное рассмотрение проблемных вопросов. Вместо того, чтобы, по плану игрока, копнуть недовольство положением дел в подразделении, а потом внезапно разразиться оргвыводами по чужому сценарию, руководитель может сорвать игру, прояснив ситуацию с самого начала. Для этого достаточно продублировать сепаратное обсуждение, поставившее вопрос, в кругу всех заинтересованных лиц, с рассмотрением встречных претензий и альтернативных оценок. Невозможность для игрока остаться в тени резко снижает эффект его деструктивной деятельности.

Составляющей корпоративной культуры органов внутренних дел является комплексная система социально-правовой защиты ее персонала. Государство гарантирует работникам милиции социальную защиту – льготы при проезде в транспорте, распределении жилья, установлении квартирных телефонов, устройстве детей в дошкольные учреждения, решении вопросов социально-бытового обеспечения в порядке, предусмотренном законодательством Украины.

В систему социально-правовой защиты персонала милиции входит: обеспечение гражданских прав и свобод; материальное обеспечение работников ОВД и членов их семей (зарплата, жилье, льготы и т.п.); реальная правовая защита от угроз жизни и здоровью; медицинское обслуживание и санаторно-курортное оздоровление; пенсионное обеспечение и государственное страхование; юридические гарантии порядка рассмотрения служебно-трудовых споров. Все это способствует повышению профессионального уровня персонала и в целом – эффективности деятельности милиции. Однако современное состояние социально-правовой защиты работников органов

внутренних дел Украины является болезненным вопросом. Очень уж часто возникали попытки лишить милицию тех льгот, которыми она пользуется.

Таким образом, корпоративная культура органов внутренних дел, как доминирующая система ценностей и практик имеет непосредственную связь с процессом профессионализации работников милиции, причем на всех его этапах, начиная с первичной профессиональной адаптации до формирования высокого профессионального мастерства.

Сегодня крайне важным является внедрение в систему внутриведомственных отношений ОВД приоритета общепризнанных ценностей, связанных с потребностями, интересами, свободами и правами граждан, организация целенаправленной культурно-просветительской и воспитательной работы с персоналом, социальное обеспечение, интеллектуальное развитие и нравственное совершенствование личности работника ОВД, формирование правового мировоззрения и практическое усвоение элементов правоохранительной деятельности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Бандурка О.М. та ін. Партнерські взаємовідносини між населенням та міліцією: Підручник. –Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. –208 с.
2. Спивак В.А. Корпоративная культура. –СПб.: Питер, 2001. –246 с.
3. Колпаков В. Корпоративная культура и человек // Персонал. –2002. –№ 2. –С.39-41.

*Поступила в редколлегию 29.04.2005*

#### БЕСЧАСТНИЙ В.М. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Проведений аналіз сформованої практики внутрішньо-службових відносин і системи цінностей у міліції, а також взаємозв'язку корпоративної культури із процесом професіоналізації персоналу.

\*\*\*

#### BESCHASTNIJ V.N. CORPORATE CULTURE OF LAW-ENFORCEMENT ORGANS, AS THE FACTOR PROFESSIONALIZING OF STAFF

Analysis of existing practice of inner relations and the system of values in militia, as well as the links of corporate culture with the process of staff's professionalizing.

УДК 341.233.1+354.31(477)

*Л.В. БОРЕЦЬ, канд. юрид. наук, доц.*

*Національна академія державної податкової служби України*

## ХАРАКТЕРИСТИКА СТАНУ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДОМЧОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В СИСТЕМІ МВС УКРАЇНИ

Розглянуті правові джерела у сфері регулювання внутрішнього фінансового контролю в системі МВС України.

Питання правового регулювання відомчого фінансового контролю в системі МВС України є одним з найменш досліджених у науковому плані. Разом із тим, бра-

кує фундаментальних комплексних досліджень правового регулювання відносин з відомчого фінансового контролю бюджетних установ щодо визначення статусу контроль-