

2. Чернявський С.С. Злочини у сфері банківського кредитування. -К.: Юрінком Інтер, 2003. -264 с.
3. Яблоков Н.П. Криміналістическая характеристика финансовых преступлений // Вестн. Моск.ун-та. Сер.11: Право. -1999. -№ 1. -С.31-43.
4. Волобуев А.Ф. Поняття та загальна характеристика економічних злочинів в Україні. Розділ // Орлов П.І., Волобуев А.Ф., Осика І.М., Степанюк Р.Л., Зарецька І.М., Едвард Картер, Річард Ворнер. Протидія економічній злочинності. -Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. -568 с.
5. Кримінальна справа № 1-7077-2000 р. // Архів місцевого суду Київського району м. Харкова.
6. Кримінальна справа № 1-423/4-2000 р. // Архів місцевого суду Київського району м. Харкова.
7. Костюченко О.А. Банківське право України. -К.: Вид-во А.С.К., 2003. -928 с.
8. Волобуев А.Ф. Розслідування і попередження розкрадань майна в сфері підприємництва. -Харків: "Рубікон", 2000. -272 с.
9. Пацюрківський П.С. Фінансова діяльність держави: Глава 1 // Фінансове право. -Харків: Фірма "Консум", 1998. -496 с.
10. Кириленко О.П. Фінанси (Теорія та вітчизняна практика). -Тернопіль: СМП "Астон", 2002. -212 с.

Надійшла до редколегії 20.12.2005

КОНДРА Ю.И. ОСОБЕННОСТИ МЕХАНИЗМА СОВЕРШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРЕСТУПЛЕНИЙ В СФЕРЕ КРЕДИТОВАНИЯ И ИХ РАССЛЕДОВАНИЯ
Освещается комплексный характер преступной деятельности в сфере кредитования и проблемные вопросы до судебного расследования.

KONDRA JU.I. FEATURE OF MECHANISM FULFILLMENT OF ECONOMIC CRIMES IN SPHERE OF CREDITING AND THEIR INVESTIGATION
Complex character of criminal activity in sphere of crediting and problem questions before judicial investigation is covered.



О.А. МАРТЫНЕНКО

канд. юрид. наук

Харьковский национальный университет внутренних дел

УДК 343.8-057.36(477)

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ПРЕСТУПЛЕНИЙ СРЕДИ ПЕРСОНАЛА ОВД УКРАИНЫ: ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Рассмотрены основные направления превенции преступлений среди персонала органов внутренних дел, касающихся организационно-управленческих аспектов работы с личным составом.

Вопросы организации эффективной работы ОВД, равно как и проблема предупреждения правонарушений, совершаемых персоналом ОВД Украины, были предметом отдельного рассмотрения в работах Н.И. Ануфриева, А.М. Бандурки, В.П. Ворушило, Н.Н. Курко, С.С. Лукаша, Н.П. Матюхиной, А.П. Нагорного, А.В. Негодченко, А.С. Новакова, Е.Е. Синявской, А.А. Стародубцева. Научная новизна данной публикации заключается в обобщении имеющихся в отечественной и зарубежной криминологии идей относительно усовершенствования работы с персоналом с позиций создания ведомственной стратегии превенции преступлений среди личного состава ОВД.

Исследователи, занимавшиеся проблемой соблюдения законности в органах внутренних дел, среди превентивных мер организационно-управленческого характера указывают на приоритетное значение подбора, подготовки и расстановки кадров, усовершенствование воспитательной

работы с персоналом [1, с.166; 2]. Далее, по степени уменьшения значимости, располагаются вопросы организации контроля деятельности руководителей и подчиненных, проведения постоянного мониторинга текущего состояния дисциплины, совершенствования стиля управления подразделениями и т.п.

Не перечисляя весь объем мероприятий, осуществляемых кадровым аппаратом на стадии отбора кандидатов ОВД, отметим, что инновации, предлагаемые различными исследователями, сводятся к достаточно ограниченному перечню, включающему:

- улучшение психологического отбора кандидатов на службу, разработка профессиограмм и более подробных характеристик личности;
- усовершенствование методик определения профпригодности;
- введение проверки на полиграфе для повышения

достоверности получаемых персональных данных относительно мотивов поступления на службу, фактов криминальной деятельности, связей с криминальными элементами, пристрастия к алкоголю и наркотикам;

- усовершенствование системы спецпроверок в отношении кандидата и его родственников, передача данной функции в компетенцию СБУ;

- восстановление института поручительства опытных работников ОВД за конкретного кандидата при его поступлении на службу;

- возрождение практики комплектования ОВД кандидатами по направлениям общественных организаций, трудовых коллективов и коллективов микрорайонов.

Однако, предлагаемые мероприятия, обладая позитивным эффектом, все же рассматриваются отечественными авторами вне определенного методологического подхода. По этой причине система предупреждения правонарушений личного состава часто излагается в качестве механической совокупности всех возможных мер либо просто ограничивается декларативными заявлениями о необходимости улучшать тот или иной аспект работы с персоналом. К сожалению, в смежных с криминологией областях также трудно найти работы, где присутствовало бы четкое видение возможных форм ведомственной превентивной политики работы с персоналом и цельное представление о специфике отбора персонала в зависимости от стратегии правоохранительной деятельности ОВД.

Анализ литературы позволяет констатировать, что кадровая политика МВД Украины использует сегодня, в основном, ценностно-ориентированный подход при отборе персонала. В рамках данного подхода ведомственными документами установлен примерный перечень морально-этических, деловых и личностных качеств, которым должен соответствовать каждый сотрудник. Установлены также медицинские и психологические критерии, ограничивающие органы внутренних дел от попадания в них лиц, неспособных нести службу. Наличие отдельных качеств и умений, важных для дальнейшей профессионализации, рассматривается как желательный, но необязательный критерий отбора, сильно зависящий, к тому же, от личной позиции руководства МВД и особенностей политической конъюнктуры. Недостатком данного подхода является слабая прогностическая связь между наличием у индивида требуемых положительных качеств и его дальнейшей успешной карьерой в ОВД. Отбирая кандидатов на службу, мы вовсе не гарантируем, что они быстро адаптируются к специфике служебной деятельности и будут успешно работать в том или ином подразделении.

Отчасти по этой причине в ряде источников предлагается учитывать тот факт, что при проведении психологического тестирования кандидата на службу диагностически важным может быть не столько рациональная часть сознания (интеллект, память, навыки логического мышления и т.д.), сколько эмоциональные качества, обеспечивающие успешную адаптацию в органах внутренних дел. D. Goleman называет эту компоненту человеческой психики как «эмоциональный интеллект», под которым он понимает совокупность интуитивного мышления, навыков самоконтроля, настойчивости, способности увлекаться поставленной задачей, умения воодушевлять других [3]. В пользу дополнительного внимания к изучению именно эмоциональных качеств говорят результаты раз-

личных исследований, согласно которым даже самый высокий уровень рационального интеллекта обеспечивает только 4-20 % успеха при решении поставленных задач. Остальная доля успеха обеспечивается за счет других факторов, принадлежащих к сфере эмоционального и бессознательного [4]. Поэтому мы вправе предположить, что лица, выявившие определенные недостатки в эмоциональной сфере, имеют потенциальный риск профессиональной дезадаптации и совершения в результате этого правонарушений.

Обращаясь к опыту российских правоохранительных структур, мы согласны с тем, что при работе с личным составом крайне важно оценивать сотрудников милиции по ряду качественных характеристик. К таковым могут относиться: уровень культурного развития, эрудированность, широта мировоззрения, толерантность к различным точкам зрения, степень самообладания в экстремальных ситуациях, выдержанность в отношениях с окружающими, степень готовности к решению оперативно-служебных задач. Целесообразным может быть введение такой комплексной оценочной категории, как «профессиональная надежность» или «антикриминальная устойчивость» сотрудника милиции [5, с.29].

Говоря о совершенствовании системы отбора и подготовки персонала, мы не можем пройти мимо широко практикуемой в ряде европейских стран системы отбора, основанной на оценке сформированных умений и навыков индивида, его способах реагирования в различных ситуациях. Сторонники применения данного подхода справедливо полагают, что именно оценка умений кандидата позволяет не только диагностировать его профессионально важные личностные качества, но и прогнозировать с высокой степенью вероятности успешность его деятельности в той или иной службе.

Перечень проверяемых умений и качеств достаточно обширен – особенности мотивации и самоконтроля; осознанность, знание собственных достоинств и недостатков; способность понимать чувства других и умение воздействовать на них; умение строить и поддерживать рабочие взаимоотношения; уверенность в собственных силах, умение слушать и общаться, способность брать инициативу на себя и поддерживать оптимистический настрой коллег; умение работать в группе, способность осваивать новые знания и умения [6]. В последние несколько лет при отборе кандидатов на службу используют не только проведение собеседований в рамках данного подхода, но и запись их на видеопленку с последующей оценкой поведения индивида независимыми экспертами, что значительно повышает объективность и непредвзятость результатов отбора [7].

Руководитель подразделения полиции или кандидат на руководящую должность оценивается уже по двум комплексным категориям – общая компетенция и компетенция в специальных отраслях. В рамках общей компетенции оцениваются такие качества, как знание профессиональных и этических стандартов; коммуникативные навыки, личная мотивация, умение принимать необходимые решения, творческий подход и восприимчивость к инновациям. Среди специальных качеств оцениваются лидерские качества кандидата, его умение управлять персоналом и заботиться о профессиональном росте подчиненных, навыки планирования ежедневной деятельности,

элементы стратегического мышления [8, с.173].

Полиция Великобритании, взяв на вооружение данный подход, ориентированный в первую очередь на оценку способностей индивида, констатировала ряд позитивных моментов его использования:

- внедрение данного метода существенно повысило аккуратность руководства при оценке деловых и личных качеств персонала;

- предложенная модель отбора позволила сократить разрыв между личными интересами сотрудников и интересами службы;

- процедура отбора упреждает случаи, когда назначение на должность производится на основании качеств, не имеющих непосредственного отношения к успешному выполнению предполагаемых обязанностей;

- данный метод отбора отлично сочетается с традиционными формами изучения кандидата на профпригодность – предварительными проверками, тестами, интервью, оценками его образовательного уровня и т.п.;

- диагностические возможности используемого метода позволяют более точно ориентировать индивидуально-воспитательную работу на коррекцию отдельных качеств [9].

Не оспаривая рациональности изложенного подхода, следует отметить, что работу с персоналом в зарубежных странах значительно облегчает то обстоятельство, что основная масса личного состава полиции (около 59 %) работает в качестве патрульных офицеров и только 15 % - в отделах по расследованию преступлений и специальных вспомогательных службах (криминалисты, кинологи, отряды специального назначения).

В практику отечественной работы с персоналом, учитывая изложенный опыт, мы могли бы рекомендовать схожую систему оценки качеств и умений сотрудников ОВД при назначении их на должности руководителей подразделений. Целесообразно при этом включить в оцениваемые категории следующие:

- а) общение (коммуникативность) – способность четко и кратко выражать свои мысли как в устной, так и в письменной форме, принимая во внимание потребности адресата.

Кандидаты на должность руководителя при этом должны: кратко и четко выражать мысли, демонстрировать подходящий словарный запас, стилистику и грамматику; подумать, прежде чем ответить; выражаться таким образом, чтобы все сказанное было полностью понятно; вести общение в зависимости от специфики аудитории; избегать жаргона и сленга;

- б) навыки межличностных отношений – способность воспринимать желания и точки зрения других, работать в команде, обладать тактом и дипломатичностью.

Кандидаты на должность руководителя при этом должны: демонстрировать такт и дипломатичность при общении; показывать способность воспринимать взгляды других, понимать их чувства и уметь соглашаться с ними; развивать с другими людьми отношения рабочего сотрудничества; избегать предубежденного отношения и догм во взглядах и мнениях;

- в) мотивация и решимость – наличие высокого уровня мотивации, готовности упорно добиваться своей цели, умение представлять такое решение, которое устроило бы всех своей приемлемостью.

Кандидаты на должность руководителя при этом должны: показывать высокий уровень мотивации, энтузиазма и обязательств по отношению к задаче/проблеме; уметь мотивировать других; вселять уверенность, добиваться своего и показывать упорство, сталкиваясь с трудностями; убедительно представлять идеи, планы действий и решения;

- г) решение проблем – демонстрация хороших аналитических навыков, логичность суждений и соответствующее умение принимать во внимание все существенные факторы.

Кандидаты на должность руководителя при этом должны: четко определять возникающие задачи; демонстрировать полное понимание проблемы и всех входящих в ее состав положений; тщательно анализировать проблему, уметь добраться до сути проблемы и выделить спорные обстоятельства; принимать во внимание степень важности различных обстоятельств; выводить логичные суждения; использовать подходящие информационные и логические ресурсы; демонстрировать хорошо организованный, спланированный и логический подход к решению проблемы;

- д) принятие решений – наличие предусмотрительности, умение принимать реалистические решения, основанные на соответствующих доказательствах, и готовность нести ответственность за принятые решения.

Кандидаты на должность руководителя при этом должны: принимать решения и давать понятные рекомендации; основывать решения на соответствующих доказательствах и фактах; проявлять предусмотрительность, определять краткосрочный и долгосрочный результаты принятого решения; определять приоритеты; искать оптимальное решение, которое устроит всех; сохранять объективность; нести ответственность за принимаемые решения;

- е) творчество (креативность) – способность к новаторскому подходу, оригинальность и гибкость при решении проблем.

Кандидаты на должность руководителя при этом должны: хорошо адаптироваться и приспосабливаться к ситуации; инициировать рассмотрение альтернативной программы действий; показывать готовность воспринимать новые идеи; демонстрировать новаторский подход и оригинальность, рассматривать конкретную проблему всесторонне и широко;

- ж) способность выдерживать рабочую нагрузку (стрессоустойчивость) – наличие позитивной реакции при фрустрации, способность воспринимать конструктивную критику, сохранять спокойствие, умение заниматься несколькими делами одновременно.

Кандидаты на должность руководителя при этом должны: позитивно реагировать на неудачи или фрустрацию, быть способным заниматься несколькими делами одновременно; сохранять спокойствие, контролировать себя, оставаться рассудительным; избегать чрезмерной реакции; проявлять терпимость во время конфликта; конструктивно воспринимать критику; эффективно организовывать время;

- з) способность выполнять представительские функции – наличие навыков публичных выступлений, умение держаться перед различными видами аудитории, умение поддерживать положительный имидж подразделения.

Кандидаты на должность руководителя при этом

должны: иметь навыки выступлений перед различной аудиторией, уметь проводить брифинги и пресс-конференции, обладать определенной культурой поведения, давать взвешенную и объективную оценку деятельности подразделения, уметь представить успехи коллег и поддерживать положительный имидж ОВД.

На фоне большинства зарубежных инноваций в области полицистики, отечественная теория и методика воспитательного воздействия на личный состав остается в числе немногих отраслей, способных выдерживать здоровую конкуренцию с учетом современных требований. Методы и формы, почти в совершенстве отработанные в педагогике и психологии еще советского периода, сегодня, по сути, заново открываются европейскими исследователями и, не меняясь по сути, лишь наполняются иным содержанием либо получают иной оттенок. Поэтому мы вполне солидарны с теми специалистами, которые, активно осваивая новые идеологические технологии, призывают к бережному сохранению накопленного опыта.

Примечательно, что и зарубежные криминологи также крайне осмотрительно относятся к изменениям ведомственной политики в области воспитания личного состава. Показательным может быть пример, когда правительство Великобритании, вдохновленное идеями «бизнес-подхода», намеревалось соответственно изменить ведомственную этику полиции. Предполагалось, что ориентированная на достижение успеха в бизнесе этика сильной личности будет не менее успешно работать в подразделениях полиции. Однако скрупулезное исследование S. Covey, проанализировавшего всю литературу США по этике бизнеса вплоть до 1976 г. показало, что дело с так называемой «этикой личности» обстоит не совсем просто, поскольку основной акцент в бизнесе делается на такие качества, как обширные, но поверхностные знания, образное мышление, навыки дипломатии и манипулирования людьми, умение быстро «улаживать дела», исходя из имеющихся связей и личных отношений; неконфликтный стиль поведения.

Традиционная же этика британской полиции была направлена на воспитание таких личных качеств персонала, как трудолюбие, скромность, воздержанность к спиртному, взаимопомощь, справедливость, честность, храбрость, терпение и толерантность. В результате напряженных дискуссий стиль полиции все же был реформирован в соответствии с идеями «бизнес-подхода», однако модель ведомственной этики осталась прежней [10].

С точки зрения реалий правоохранительной деятельности органов внутренних дел Украины наиболее оптимальным видится ориентация воспитательной работы на осуществление следующих мероприятий по предупреждению нарушений дисциплины и законности среди личного состава:

- воспитание личного состава в духе элитарности и здорового корпоративизма;
- создание и поддержание здорового морально-психологического климата в коллективе;
- повышение общеобразовательного и профессионального уровня сотрудников, расширение их кругозора, совершенствование системы культурных ценностей;
- формирование у сотрудников высоких моральных качеств в сочетании с развитой профессиональной культурой и правосознанием;

- соблюдение сотрудниками требований профессиональной этики, их сознательного отношения к выполнению служебных обязанностей, принципиальной оценке поведения коллег;

- выработка необходимых волевых качеств, навыков бесконфликтного (несилового) решения спорных ситуаций, повышение уровня стрессоустойчивости.

Достижение намеченных направлений в практике подразделений ОВД обеспечивается использованием в большей части традиционных методов, к которым относятся:

- организация наставничества в отношении молодых сотрудников;

- правильный подбор и расстановка руководителей;

- обучение руководителей и подчиненных в рамках служебной подготовки, регулярного прохождения стажировки и повышения квалификации;

- введение в учебные программы вузов системы МВД Украины учебных курсов и лекций по служебной этике, правам человека, предупреждению правонарушений в служебной деятельности;

- организация постоянного контроля за исполнительской дисциплиной, периодическая проверка сотрудников по месту жительства, изучение их личностных качеств для своевременного предупреждения негативной профессиональной деформации;

- организация обратной связи с населением, своевременное рассмотрение и реагирование на жалобы граждан в отношении неправомерных действий сотрудников ОВД;

- совершенствование форм ведомственного контроля состояния дисциплины и законности в подразделении

В связи с последним положением считаем необходимым обратить внимание на предлагаемую отдельными авторами идею о создании системы социологического мониторинга дисциплины и законности в ОВД [1, с.170; 11, с.155-159]. Такая система позволяла бы отслеживать динамику и качественный состав совершенных нарушений дисциплины, их распространенность; измерять уровень обеспокоенности нарушениями в подразделениях; выявлять латентные нарушения; составлять демографический и социально-психологический портреты нарушителей; изучать отношение сотрудников ОВД к различным видам нарушений дисциплины и законности. Создание и внедрение таких методик позволило бы более объективно подойти к изучению вопросов дисциплины в ОВД, более адресно и конкретно планировать и внедрять меры по преодолению негативных тенденций.

Такая система сбора данных была бы направлена на объективизацию данных официальной статистики о состоянии дисциплины в системе МВД Украины и могла бы состоять из следующих исследовательских модулей:

- анализа данных статистики нарушений дисциплины и законности в ОВД Украины по разным критериям (с учетом службы, возраста, стажа работы, профессионального статуса нарушителей). Это позволяет осуществлять построение динамических рядов, дающих возможность судить об изменениях произошедших в состоянии дисциплины и законности; выявлять квалификационные признаки нарушителя дисциплины;

- проведения социологических замеров, позволяющих изучать распространенность тех или иных видов нарушений в различных службах ОВД; изучать мнение работников о социальной опасности нарушений, эффективности

мер по укріпленню дисципліни, причинах і умовах
совершення порушень дисципліни;

- аналізу личних дел лиц, совершивших нарушения
дисципліни и законности; карт изучения личности со-
трудников; контент-анализ материалов уголовных дел,
материалов судебной практики, что дало возможность
изучить причины и условия совершения нарушений дис-
ципліни в ОВД Украины.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ворушило В.П. Управлінські рішення щодо зміц-
нення законності у діяльності органів внутрішніх справ
(організаційно-правові питання): Дис... канд. юрид. наук:
12.00.07. –Запоріжжя, 2003. –227 с.

2. Свон Р.Д. Эффективность правоохранительной
деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России.
-СПб.: СПб. ун-т МВД России, изд-во «Алетейя», 2000. -
288 с.

3. Goleman D. Emotional Intelligence: why it can matter
more than IQ. -London: Bloomsbury Publishing, 1996.

4. Cooper, R.K. and Sawaf, A. Executive EQ. London:

Orion Business Books, 1996.

5. Борисенко Н. Профессиональная надежность воен-
нослужащего внутренних войск МВД России // Войско-
вой вестник. -1996. -№ 2.

6. Klemm G.O. Jr. 'The assessment of occupational compe-
tence', Report to the National Institute of Education, Washing-
ton D.C., 1980.

7. Doerner W.G. and Nowell T.M. 'The reliability of the
behaviour-personnel assessment device (B-PAD) in selecting
police recruits' // Policing: an International Journal of Police
Strategies and Management. -1999. -Vol.22. -3.

8. Neyroud P., Beckley A. Policing, Ethics and Human
Rights. Cullompton, Devon: Willan Publishing, 2001. -235 p.

9. Wood R. and Payne T. Competency-Based Recruitment
and Selection. Chichester, UK: John Wiley & Sons, 1998.

10. Covey, S.R. The Seven Habbits of Highly Effective
People. London: Simon and Schuster, 1989.

11. Кобзин Д.А. Социальные изменения как детерми-
нанта дисциплины в органах внутренних дел: Дис... канд.
соц. наук: 22.00.03 /НУВС. -X., 2000. -206 с.

Поступила в редколлегию 16.10.2005

МАРТИНЕНКО О.А. ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЗЛОЧИНІВ СЕРЕД ПЕРСОНАЛУ ОВС УКРАЇНИ: ОРГАНІЗА-
ЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

Розглянуто основні напрямки превенції злочинів серед персоналу органів внутрішніх справ, що стосують-
ся організаційно-управлінських аспектів роботи с особовим складом

MARTYNENKO O.A. CRIME PREVENTION AMONG UKRAINIAN POLICE PERSONNEL. MANAGE-
RIAL ASPECT

The article is devoted to consideration of main directions, preventing the crimes among law-enforcement person-
nel, concerning the administrative aspects of staff management.



В.В. ПАХОМОВ

Харківський національний університет внутрішніх справ

УДК 336.711.5:336.225.2

СУТНІСТЬ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ ЗА ПРАВАЗАСТОСОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПОДАТКОВИХ ОРГАНІВ¹

Розглядаються питання системи державного контролю за правозастосовою діяльністю податкових ор-
ганів

За сучасних умов в Україні серед правових форм дер-
жавної діяльності поряд із такими, як правотворча, право-
застосовча і правоохоронна, слід виділити і контрольну
діяльність. Проблеми контролю за правозастосовою дія-
льністю податкових органів були предметом досліджень

багатьох вчених, зокрема В.Б. Авер'янова, О.Ф. Андрійко,
Т.С. Воїнової, В.М. Гарашука, П.Т. Геги, Є.В. Калюги,
М.П. Кучерявенка, Я.В. Литвиненка, Н.Р. Нижник, Н.Ю.
Пришви, Ю.О. Самури та інших. Але, не дивлячись на
інтенсивність та широкий спектр досліджень цих проблем
та проблем, що тісно пов'язані з контрольною сферою
діяльності, багато питань в означеній сфері залишаються
дискусійними. Означена проблематика визначена однією
із пріоритетних в Стратегічному плані розвитку державної

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд.
юрид. наук Музичук О.М. (ХНУВС).