



О.Ю. СИНЯВСЬКА

канд. юрид. наук, доц.

Харківський національний університет внутрішніх справ

УДК 35.08-057.36

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНОЇ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

В контексті забезпечення їх життєдіяльності поглиблена змістовність професіоналізму працівників ОВС.

В сучасних умовах діяльності органів внутрішніх справ України нагального вирішення потребує проблема попередження надзвичайних подій серед особового складу і, в першу чергу, тих, які призводять до загибелі чи травматизму (отримання поранень, травм, нещасні випадки внаслідок порушення правил охорони праці, психотравми, заподіяння працівникам різного роду шкоди тощо) персоналу. На актуальності цієї проблеми наголошується в рішеннях колегій МВС України [1-3], рекомендаціях і матеріалах міжнародних науково-практичних конференцій "Актуальні проблеми роботи з персоналом в органах внутрішніх справ" (Харків, 17-18.06.1999 р.), "Актуальні проблеми управління персоналом органів внутрішніх справ України" (Харків, 24.10.2002 р.), "Нормативно-правове забезпечення проходження служби в органах внутрішніх справ України" (Харків, 5.03.2004 р.) тощо. Але успішність управління безпекою персоналу органів внутрішніх справ значною мірою залежить від знання та урахування факторів, що можуть підвищувати вірогідність виникнення небезпечних ситуацій, настання трагічних випадків під час виконання службових обов'язків та головних причин, що сприяють їх скоєнню.

Трагічні випадки завжди обумовлені рядом факторів, які роблять їх якщо не неминучими, то вельми вірогідними, створюючи для цього відповідну обстановку. Так, О.М. Бандурка відносить до основних таких факторів наступні: недостатня професійна підготовленість, недовідченість; необережність; відсутність або неповнота необхідної інформації; інформаційні перешкоди та інформаційне перевантаження; обмеження часу на прийняття правильного рішення, адекватного ситуації; великі фізичні навантаження, що призводять до перевтомлення, виснаження, втрати почуття обережності та здатності до самозахисту; агресивність оточення; страх отримати ушкодження; нестандартність ситуації; недостатня натренованість професійної поведінки в екстремальних ситуаціях [4, с.230-231].

За результатами опитування працівників органів внутрішніх справ, що навчаються в Харківському національному університеті внутрішніх справ, 82,9 % опитаних визнали фактором, що у найбільшому ступені наражає їх

на небезпеку під час виконання професійних обов'язків недостатню професійну підготовку; 70,7 % респондентів вказали на недостатність тренування професійної поведінки в екстремальних умовах. Значна кількість респондентів (63,4 %) відмітила значення такого фактору, як нестандартність ситуації, в якій вони мають діяти. Серед факторів, що сприяють можливості виникнення нещасних випадків, суттєвим, з точки зору опитаних працівників, є фактор необережності (58,5 % респондентів). Щодо стосується інших факторів, відповідно до відповідей, вони розподіляються таким чином: відсутність (недостатність) потрібної інформації – 43,9 %, агресивність оточення – 31,7 %, обмеженість часу на прийняття рішення – 29,2 %, емоційна напруженість – 19,5 %, велика фізична напруга – 9,7 % та страх отримати ушкодження – 9,7 % [5, с.206-207]. Отже, всі ці фактори тісно поєднані між собою і відповідають наведеному вище переліку щодо дії факторів небезпеки у професійній діяльності працівників органів внутрішніх справ.

Експрес-дослідження надзвичайних подій серед особового складу органів внутрішніх справ, пов'язаних з травматизмом та загибеллю працівників, проведене у 2002 році НДІ НАВСУ на виконання доручення начальника Департаменту роботи з персоналом МВС України показало, що рівень професійної підготовки до безпечного виконання службових обов'язків не відповідає вимогам сьогодення і потребує докорінного поліпшення. Про це свідчать такі дані: за матеріалами спецповідомлень, визначені як некваліфіковані заплановані дії працівників у 67,0 % випадків. І є підстави вважати, що цей показник може бути і дещо вищим, оскільки у близько 28 % проаналізованих матеріалів спецповідомлень були відсутні відомості щодо конкретної ситуації надзвичайної події з фізичними наслідками (емпіричну базу дослідження становили матеріали службових розслідувань та спецповідомлень про надзвичайні події по УМВС України в областях Криму, мм. Києві та Севастополі (суцільна вибірка – 1064 особи; інформація по кожному конкретному випадку накопичувалася за 67 показниками) і статистичні дані МВС України за 1990-2001 рр.) [6, с.1, 11-12].

Отже, належна професійна підготовка працівників мо-

же бути визнана основним домінуючим чинником забезпечення безпеки життєдіяльності персоналу органів внутрішніх справ. Усі органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, організації, установи, незалежно від форм власності, громадські формування зацікавлені в тому, щоб їх правомочності здійснювалися, а інтереси представлялися професіоналами. Професіоналізм і компетентність визначені як принцип державної служби [7, с.3]. Треба підкреслити, що принцип професіоналізму – стрижневий, провідний принцип державної служби в органах внутрішніх справ. Питання професійної підготовки персоналу органів внутрішніх справ розглядалися в роботах таких вчених, як О.М. Бандурка, В.С. Венедиктов, В.О. Соболев, М.І. Ануфрієв та ін. [4, 8-10]. Ми ж в даній статті, що є її метою, розглянемо професіоналізм саме як один з чинників забезпечення безпечної діяльності працівників ОВС. Новизна статті полягає у поглибленні змістовності професіоналізму працівників ОВС в контексті забезпечення їх життєдіяльності.

В законодавстві немає визначення поняття “професіоналізм”, але в науці адміністративного права цей термін не залишився без уваги. Так, Д.Н. Бахрах констатує, що принцип професіоналізму державної служби передбачає наступне: а) компетентність працівників, тобто знання ними справи, наявність необхідної освіти, стажу, навичок, системи підвищення кваліфікації; б) систематичне, регулярне виконання операцій, оформлення, вирішення справ, стабільність службових відносин; в) регулярне одержання оплати за свою працю не нижче обумовлених розмірів; г) відповідальність за діяльність [11, с.105]. Існує протилежна позиція, коли професіоналізм розглядається як складова частина компетентності. Зокрема, С.Г. Дирда підкреслює, що компетентність керівника передбачає досконале знання своєї справи, високий професіоналізм, відповідну посаду кваліфікацію [12, с.23].

Останнім часом питання професіоналізму як соціального явища розглядаються в рамках нової інтегративної науки – акмеології, що вивчає механізм досягнення “вершин” в професійній діяльності (від грецького “акме” – вершина). Більшість вітчизняних та зарубіжних дослідників визначають професіоналізм правоохоронців як сукупність знань, умінь, навичок, що дозволяють виконувати відповідні професійні функції. Сюди можна віднести: належний обсяг знань та інтелектуальний рівень; досить довгий термін навчання та підготовки; відповідність функцій, що виконуються, системі загально-соціальних цінностей; адекватну мотивацію, спрямовану на досягнення кінцевої мети; бажання служити людям, охороняти та захищати їх життя та власність; почуття корпоративної єдності [13, с.129].

Діяльність органів внутрішніх справ пов’язана з реалізацією владних повноважень, необхідністю застосовувати у визначених випадках заходи державного примусу. Влада, яка надана працівникам органів внутрішніх справ, покладає на них підвищену відповідальність за наслідки прийнятих ними рішень та здійснених дій. Відомо також, що працівникам органів внутрішніх справ доводиться постійно зазнавати різних форм протидії як окремих осіб, так і установ, організацій. Для успішного подолання такої протидії необхідно володіти здібністю діяти в екстремальних умовах, вмінням протистояти негативним впливам

різного роду, твердою переконаністю у соціальній значимості обраної професії.

Особовий склад органів внутрішніх справ неоднорідний за структурою, він розрізняється за природними і придбаними ознаками: стать, вік, освіта, стаж роботи, професія, спеціальність, кваліфікація, посада тощо. Професія – рід трудової діяльності особи, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань та практичних навичок, здобутих у результаті спеціальної підготовки і досвіду роботи. Рівень професійної підготовки, необхідної для виконання трудових та певних посадових обов’язків, називається кваліфікацією працівника. Сукупність прав, обов’язків і відповідальності працівника, що визначають його службові, трудові функції і межу компетентності, називається посадою [4, с.194-196].

Для успішної діяльності органів внутрішніх справ, забезпечення належного рівня безпеки персоналу під час виконання службових обов’язків вкрай необхідним є розроблення у системі Міністерства внутрішніх справ України кваліфікаційних характеристик (професіограм) посад і вимог, яким повинні відповідати претенденти на них (освіта, досвід, стан здоров’я, вік, психічні якості, знання мов та інше). Такі професіограми необхідні як на етапі відбору кандидатів на службу в органи внутрішніх справ, так і як орієнтир у підготовці кадрів в учбових закладах МВС, призначенні працівників на відповідні посади та переміщення під час проходження служби. За статистичними даними, в органах внутрішніх справ України зараз працюють фахівці понад 1500 спеціальностей [4, с.202], і повна розробка професіограм на них є складною справою. Але, зважаючи на те, що серед них є основні, на яких служать абсолютна більшість працівників, розробка таких професіограм є не тільки необхідною, але й реальною. Це стосується, насамперед, оперативного складу міліції, працівників блоку охорони громадського порядку, ДАІ, дільничних інспекторів, слідчих, управлінських кадрів. Розробка професіограм відповідних категорій може стати метою не тільки дуже цікавого, але й маючого величезне прикладне значення наукового дослідження, яке повинно проводитися сумісними зусиллями вчених у галузі теорії управління, психології, соціології тощо.

Як вже зазначалося, професіоналізм не тільки забезпечує ефективну службову діяльність працівників органів внутрішніх справ (як, до речі, і працівників будь-якої галузі державної служби), але й є головним чинником забезпечення їх безпеки. Недостатня професійна підготовленість, недосвідченість за статистикою трагічних випадків є домінуючим фактором, який призводить до того, що під час виконання службових обов’язків вони, внаслідок відсутності або недостатньої розвиненості професійних знань, умінь та навичок, не можуть забезпечити своєї особистої безпеки та безпеки своїх колег, близьких, оточення. Недосвідченість працівників призводить до підвищення вірогідності помилок, до переживання, невпевненості у своїх діях та можливостях, викликає стан тривоги. Постійна нервова напруга, у зв’язку з цим, стає причиною швидкого перевтомлення і це, в свою чергу, призводить до нових помилок.

Звісно, професіоналами не народжуються. Основним джерелом формування якостей, котрі визначають професійну здатність працівника, є система відомчої освіти по

підготовці та перепідготовці кадрів. Професійна підготовка рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ – це організований, безперервний і цілеспрямований процес по оволодінню знаннями, спеціальними вміннями і навичками, необхідними для успішного виконання оперативно-службових завдань [14, п.1.1]. Безперервність навчання персоналу органів внутрішніх справ в системі професійної підготовки забезпечується різноманітністю видів такого навчання, зокрема, до них відносяться: початкова підготовка; підвищення кваліфікації; перепідготовка; стажування; служба підготовка; навчання в аспірантурі, ад'юнктурі та докгорантурі; самостійна підготовка [14, п.1.4].

Основними завданнями професійної підготовки, згідно з п.1.4 Наставови з організації професійної підготовки рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, є: оволодіння необхідними знаннями і спеціальними навичками для успішного виконання обов'язків по охороні громадського порядку і боротьбі із злочинністю та інших оперативно-службових завдань; підвищення професіоналізму працівників органів внутрішніх справ шляхом удосконалення спеціальних навичок; зміцнення зв'язків з населенням, забезпечення працівниками міліції прав людини в ході виконання ними службових обов'язків, підвищення рівня загальної культури рядового і начальницького складу; розвиток у працівників органів внутрішніх справ високоморальних якостей, патріотизму і відповідальності, здібностей до ініціативних дій, сумлінного виконання професійного обов'язку.

Особливе місце у закладенні підвалин професіоналізму, на наш погляд, відводиться початковій підготовці. Дійсно, на службу в органи внутрішніх справ прибувають не тільки випускники вищих закладів освіти МВС України, процес навчання яких вже враховує особливості їх майбутньої службової діяльності, а й особи, які не мають відповідної спеціальної освіти. Навіть при закінченні з відзнакою юридичного факультету цивільного вузу, його випускник не матиме тих знань, навичок та вмінь, які необхідні працівникові органів внутрішніх справ для виконання в повному обсязі його службових обов'язків. Тому значним зрушенням у відомчому нормативному забезпеченні ми вважаємо те, що з 2000 року заборонено приймати на службу в органи внутрішніх справ осіб, які не пройшли початкової підготовки в училищах або вищих закладах освіти МВС України. Але замало закріпити на нормативному рівні необхідність проведення початкової підготовки до призначення на службу. Інша проблема пов'язана з якістю підготовки спеціалістів. Так, проведене за дорученням МВС України апаратами роботи з персоналом ГУМВС, УМВС, УМВСТ тестування випускників вищих навчальних закладів МВС України 2002 року засвідчило, що 18 % випускників погано знають нормативні акти, підстави і тактику застосування заходів фізичного впливу, спецзасобів і табельної вогнепальної зброї, не мають елементарних навичок дій в екстремальних ситуаціях [3].

Ще одна проблема – це підтримання в процесі професійної діяльності належного рівня професійних знань, навичок та вмінь. Дійсно, теоретичні знання мають тенденцію ставати неактуальними. Належний рівень практичних навичок та вмінь (що стосуються, перш за все, фізичної, вогневої підготовки, тактики дій особового складу в типових і екстремальних умовах тощо) потребує постій-

ного тренування та вдосконалення. Саме тому постає необхідність в організації безперервної системи професійної підготовки особового складу. Для цього в системі професійної підготовки передбачені і підвищення кваліфікації, і перепідготовка, і стажування. Велике значення має і самостійна підготовка – один з найважливіших видів навчання, який проводиться самостійно працівником на протязі усього терміну служби в органах внутрішніх справ з метою безперервного, систематичного поповнення і поглиблення знань, умінь і навичок, необхідних для успішного виконання функціональних обов'язків.

Але особливе місце в системі професійної підготовки особового складу займає служба підготовка – вид навчання, який охоплює система підвищення професіоналізму працівників органів внутрішніх справ шляхом удосконалення спеціальних навичок з метою успішного виконання оперативно-службових завдань і функціональних обов'язків. Службова підготовка працівників органів внутрішніх справ включає в себе: 1) функціональну підготовку (вивчення нормативно-правових актів, що регламентують діяльність органів внутрішніх справ та конкретних служб; вивчення нормативних актів з різних галузей права, виробничо-економічні питання, які повинні знати працівники ОВС в залежності від виконуваних службових обов'язків; вивчення питань роботи з кадрами, зміцнення дисципліни і законності серед особового складу; визначення аспектів удосконалення процесу управління органами і підрозділами внутрішніх справ та людськими ресурсами; вирішення проблем покращення оперативно-службової діяльності та охорони громадського порядку); 2) тактику дій особового складу в типових і екстремальних ситуаціях (система навчальних заходів, які охоплюють особисту підготовку рядового і начальницького складу та органу (підрозділу) в цілому і направлені на набуття навичок застосування на практиці теоретичних знань, правильного оцінювання конкретних ситуацій з наступним прийняттям рішень та їх реалізацією в звичайних та критичних ситуаціях. Навчання з цього напрямку службової підготовки повинно нести тільки практичну спрямованість і розраховано на набуття стійких навичок з тактики дій персоналу як у типових, так і в екстремальних ситуаціях); 3) вогневу підготовку (вивчення матеріальної частини табельної зброї, заходів безпеки при поводженні з нею, основ стрільби і удосконалення навичок стрільби, а також навички швидкісного приготування до стрільби та ведення влучної стрільби по нерухомих та рухомих цілях з різних положень, правильне застосування табельної зброї в реальних умовах оперативно-службової діяльності); 4) фізичну підготовку, яка спрямована на всебічний гармонійний розвиток працівників, виховання у них високих морально-вольових якостей, формування навичок застосування прийомів самозахисту без зброї, подолання смуг перешкод, прищеплення особовому складу потреб фізичного та морального удосконалення, виховання високих вольових якостей, готовності до виконання службових обов'язків; 5) психологічну підготовку (комплекс заходів психологічно-педагогічного характеру, спрямованих на формування, підтримку та розвиток у працівників професійно важливих психологічних та морально-ділових якостей, внутрішнього самоконтролю в конфліктних ситуаціях, комунікативної культури, психологічної готовності до професійної діяльності в екстремальних си-

туаціях, позитивної мотивації до вибору безпечних технологій виконання службових завдань); 6) загально-профільну (медична підготовка, засоби зв'язку і спеціальної техніки, цивільна оборона).

МВС України вживаються інші заходи щодо покращення нормативного та методичного забезпечення професіоналізму та безпеки персоналу. Зокрема, здійснено радикальне оновлення інструкцій і настанов, методик і практикумів з алгоритмами дій при різних ситуаціях, а також навчальних планів по всіх службах і посадових категоріях персоналу, по всіх складових професійної підготовки, яке, як передбачалось, було закладене в концепції кадрової політики МВС України [15]. Проте одним тільки нормативним та методичним забезпеченням неможливо досягти належного рівня професіоналізму працівників органів внутрішніх справ. Як свідчать статистичні дані, показники загибелі та травматизму серед працівників органів внутрішніх справ України залишаються занадто високими. Забезпечити виключення втрат персоналу можна тільки через радикальну зміну психології як керівників, так і усього особового складу у відношенні до професійної підготовки кадрів, формування у працівників відчуття, так би мовити, професійного інстинкту самозбереження і самодисципліни, постійної готовності і вмінь діяти в різних ситуаціях.

Але сьогодні значна частина працівників мають слабкі знання нормативної бази, не набули стійких навичок дій за різних ситуацій. Наприклад, за результатами перевірки стану службової підготовки в УМВС України в Одеській області у 2002 році, 55,5 % з тих працівників міліції, які склали заліки, не мають стійких навичок дій в типових і екстремальних ситуаціях; 10,7 % погано володіють табельною зброєю; 9 % не вміють застосовувати заходи фізичного впливу. Стан справ у УМВС України у цілому аналогічний [3]. Кожний четвертий кандидат номенклатури, направлений для призначення з УМВС України, визнаний Міністерством невідповідним через відсутність необхідних знань нормативної бази та практики. У травні 2002 року при прийомі заліків кожний десятий командир внутрішніх військ виявив незнання нормативної бази і відсутність спеціальних навичок, навіть відповідальні за навчання не виконали жодного нормативу з фізичної підготовки і не влучили в мішень. При перевірці спеціальних підрозділів, де повинні працювати тільки професіонали, які щоденно ризикують життям, виявилось, що працівники Херсонського "Соколу" проявили невміння затримувати та обеззброювати злочинців, погано володіють зброєю, тобто підрозділ фактично є небездатним. І, на жаль, це не поодинокі приклади.

Причини, які призводять до травматизму та загибелі особового складу, можна умовно поділити на об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних відносяться причини, виникнення яких не залежить від волі та дій працівника органів внутрішніх справ. Звісно, не всі вони пов'язані з низьким професіоналізмом персоналу (наприклад, недосконалість нормативно-правової бази з питань забезпечення особистої безпеки працівників органів внутрішніх справ). Але більшість причин прямо чи побічно пов'язана якщо не з недостатнім професіоналізмом самих загиблих чи поранених працівників, то з недостатньою професійною підготовленістю їх керівників.

Так, до об'єктивних причин виникнення надзвичайних подій, що призвели до поранення або загибелі працівників, можна віднести невиконання керівниками органів та підрозділів внутрішніх справ рішень колегій МВС та нормативних актів, що стосуються забезпечення особистої безпеки працівників при виконанні службових обов'язків. Зокрема, інструктажі особового складу перед виходом на службу здійснюються поверхово або зовсім не проводяться, наявність засобів захисту та особистої безпеки персоналу не перевіряється, відпрацювання ввідних завдань не практикується, не приділяється увага навіть навчанню тих працівників, які входять до складу групи захоплення і найчастіше безпосередньо беруть участь у блокуванні та затриманні озброєних злочинців, непоодинокі випадки виїзду на місце пригоди окремих працівників без зброї та засобів індивідуального захисту [3]. До об'єктивних причин слід віднести відсутність закріпленої на постійне носіння табельної вогнепальної зброї, навіть тими працівниками, для яких це передбачено в обов'язковому порядку (працівники підрозділів по боротьбі з організованою злочинністю, кримінальної міліції та дільничні інспектори міліції), що пояснюється як острахом відповідальності деяких керівників структурних підрозділів та територіальних органів ОВС за можливу втрату зброї їх підлеглим, так і неспроможністю окремих працівників здати на належному рівні відповідні заліки для закріплення за ними табельної вогнепальної зброї, як це передбачено відповідною інструкцією МВС. Така ситуація неприпустима, оскільки часто співробітники міліції, навіть знаходячись поза службою, змушені, внаслідок непередбачених обставин, виконувати службові обов'язки по охороні громадського порядку і захисту громадян від злочинних посягань, не говорячи вже про фактор ризику під час знаходження на службі. Але, внаслідок відсутності табельної зброї, засобів активної оборони і індивідуального захисту, вони не представляють серйозної загрози для злочинців, особливо якщо злочинці озброєні чи на їх боці чисельна перевага.

При вивченні матеріалів службових розслідувань і повідомлень про надзвичайні події серед особового складу органів внутрішніх справ України було встановлено, що має місце практика залучення до служби працівників, за якими не закріплена табельна зброя [6]. Такі працівники, не маючи відповідних знань, вмінь, навичок та табельної зброї, яка є гарантом особистої безпеки працівника, не можуть діяти при виконанні службових обов'язків професійно грамотно. Крім того, вони не можуть належним чином забезпечити надійне прикриття напарника при перевірці документів, огляді автотранспорту, затриманні громадян за скоєння злочинів або правопорушень й т.п. Патрульні наряди, у складі яких є працівники, за якими не закріплена табельна вогнепальна зброя, можуть бути одразу ж віднесені до груп "ризик" як в плані порушення законності, так і в плані особистої безпеки.

Застосування зброї є крайнім заходом захисту від протиправних посягань на життя і здоров'я громадян і працівників органів внутрішніх справ, важливою складовою частиною виконання деяких службово-бойових завдань. В реальних умовах стрільба потребує від правоохоронців уміння вражати будь-які цілі на будь-якій відстані із будь-яких положень в різних умовах освітлення, в умовах браку часу. Але незважаючи на те, що навички влучної стрільби

повинні напрацьовуватися в результаті правильно поставленого навчання, тренувань, постійної практики, при наявності світлошумових перешкод, які допомагають сформувати у працівника, що навчається, психологічну стійкість до стресових факторів, виникаючих при вогневому двобої зі злочинцем, деякі тири міськрайлінорганів не мають необхідного обладнання, протягом навчального року відпрацьовується одна-дві вправи з Курсу стрільби (за якими приймаються підсумкові заліки), а іноді й зовсім заняття з вогневої підготовки не проводяться протягом тривалого часу. В результаті, при протидії неозброєному чи озброєному холодною зброєю злочинцю, працівники діють не завжди впевнено, а при вогневому двобої із злочинцем відсоток влучення (відношення кількості пострілів, що влучили, до кількості пострілів на ураження) знижується у три рази.

При вивченні матеріалів спецповідомлень МВС України про застосування працівниками вогнепальної зброї, було з'ясовано, що у 73 % випадків стрільбу доводилося вести в умовах обмеженої видимості, коли прицільна стрільба обмежена або неможлива. Для підвищення ефективності застосування табельної зброї у таких умовах потрібно, по-перше, прийняття на озброєння та закупка спеціальних пристроїв для короткоствольної зброї, які дають можливість вести прицільний вогонь в умовах обмеженої видимості і, по-друге, збільшити час на відпрацювання стрілецьких справ, які виконуються по затемненій цілі на затемненій ділянці.

Специфіка роботи більшості підрозділів органів внутрішніх справ передбачає групову тактику дій, тому одним з основних видів вогневої підготовки повинні стати групові стрілецькі вправи з елементами тактичних дій. На користь цього свідчать і ті факти, що, згідно з аналізом статистичних даних МВС України про факти надзвичайних подій з особовим складом з фізичними наслідками (загибель чи поранення працівників) за 1990-2001 рр., частка поранених при спільних діях (22,9 %) значно перевищує частку поранених працівників, які були наодинці (9,6 %); також частіше реєструються фізичні ушкодження при некваліфікованих діях у парі (у складі групи), що свідчить про наявність суттєвих недоліків у професійній підготовці працівників саме до сумісних дій при виконанні службових обов'язків.

До суб'єктивних причин загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ необхідно віднести причини, які виникають внаслідок неправильних тактичних дій працівника, нехтування правилами особистої безпеки, невірної оцінки правопорушника та обстановки, що складалася, хибної впевненості у власних силах, грубого порушення нормативних актів МВС України, які стосуються дотримання особистої безпеки персоналу при виконанні службових обов'язків і безпечного поводження зі зброєю. Як видно, підгрунтя цих причин теж обумовлене низьким професіоналізмом, недостатньою професійною підготовленістю цих працівників. Для вирішення проблем професійної підготовки в органах внутрішніх справ України виникає нагальна необхідність у розробленні, насамперед, базових моделей (алгоритмів) дій працівників у типових (штатних) та екстремальних (позаштатних) ситуаціях. Такі алгоритми повинні використовуватись при організації навчально-тренувальних занять з професійної підготовки особового складу з обов'язковим їх практичним від-

працюванням. Теоретичні знання та практичні навички поведінки у різноманітних тактичних ситуаціях запобігають фактам травмування, поранення та загибелі особового складу при виконанні службових обов'язків.

Наприкінці відзначимо, що одним з головних чинників забезпечення безпечної життєдіяльності працівників органів внутрішніх справ є професіоналізм персоналу, для розвинування якого необхідно на належному рівні організувати та проводити професійну підготовку особового складу; зорієнтувати весь навчальний процес не тільки на набуття теоретичних знань, а на формування практичних навичок та вмінь щодо забезпечення безпеки оперативнотрудової діяльності, тактики дій у типових та екстремальних ситуаціях, формування високої фізичної, бойової та психологічної загартованості персоналу; узагальнювати та вивчати на заняттях характерні ситуації, пов'язані з незаконним застосуванням та необережним поводженням з табельною вогнепальною зброєю, загибеллю і пораненнями працівників внаслідок їх непрофесійних дій, що дозволить уникнути таких помилок у наступній діяльності правоохоронців; розробити та постійно удосконалювати з урахуванням практичного досвіду методичні рекомендації по фізичній, вогневій підготовці особового складу, тактиці дій працівників у типових і екстремальних умовах тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Рішення колегії МВС України «Про стан професійної підготовки та безпеки особового складу ОВС України та заходи щодо їх вдосконалення відповідно до завдань Президента України з питань забезпечення належного громадського порядку та протидії злочинності в державі» від 21.10.2000 р., № 7 Км/9.
2. Рішення колегії МВС України «Про стан дисципліни і законності в діяльності органів внутрішніх справ та заходи щодо їх зміцнення» від 15.05.2001 р., № 1 Км/1.
3. Рішення колегії МВС України «Про хід виконання вимог розпорядження Президента України від 26.03.2002 р. «Про заходи щодо зміцнення дисципліни працівників та вдосконалення кадрової роботи у правоохоронних органах» з питань забезпечення безпеки працівників органів і підрозділів внутрішніх справ при виконанні службових обов'язків та підвищення їх професійної майстерності» від 26.11.2002 р., № 14 Км/2.
4. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. –Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. –480 с.
5. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні та прикладні аспекти) /За заг. ред. О.М. Бандурки: Монографія. –Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. –287 с.
6. Аналітична довідка щодо травматизму, загибелі особового складу ОВС України при виконанні службових обов'язків. –К: НДІ НАВСУ, 2002. –79 с.
7. Закон України «Про державну службу» від 16.12.1993 р. // ВВР України. –1993. –№ 52. –Ст.490.
8. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. –Харків: Вид-во Ун-ту внутр.справ, 2000. –480 с.
9. Венедиктов В.С., Іншин М.І., Клемпарський М.М. та ін. Організаційно-правові засади професійної підготов-

ки персоналу органів внутрішніх справ України: Наук.-практ. посібник /За заг. ред. В.С. Венедиктова. -Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. -212 с.

10. Ануфрієв М.І. Основні напрямки кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України: організаційно-правовий аспект: Монографія. -Х.: Вид-во НУВС, 2001. -238 с.

11. Бахрах Д.Н. Административное право: Учебник. Часть общая. -М.: Изд-во БЕК, 1993. -635 с.

12. Дырда С.Г. Организация работы с руководящими кадрами органов внутренних дел: Учебное пособие. -Минск, 1993. -89 с.

13. Бандурка О.М., Соболев В.О., Московец В.І. Пар-

тнерські взаємовідносини між населенням та міліцією: Підручник. -Харків: Вид-во Нац. ун-ту. внутр. справ, 2003. -352 с.

14. Наказ МВС України «Настанова з організації професійної підготовки рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України» від 21.10.2000 р., № 759.

15. Наказ МВС України «Комплексна програма кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001-2005 роки» від 30.06.2001 р., № 515.

Надійшла до редакції 26.01.2006

СИНЯВСКАЯ Е.Е. ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛИЗМ РАБОТНИКОВ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
В контексте обеспечения их жизнедеятельности углублена содержательность профессионализма работников ОВД.

SINJAVSKAJA E.E. EMPLOYEES PROFESSIONALISM AS THE FACTOR OF MAINTENANCE SAFE ABILITY TO LIVE OF THE PERSONNEL LAW-ENFORCEMENT ORGANS
In a context maintenance of their ability to live pithiness of professionalism employees law-enforcement organs is profound.

УДК 341.638:343.8

С.І. ХАЛИМОН

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ МВС України

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ТА ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ У ВИДІ ГРОМАДСЬКИХ РОБІТ (перспективні питання теорії і практики)¹

Розглянута теорія і практика виконання кримінально-виконавчою інспекцією покарання у виді громадських робіт, проблеми та шляхи їх вирішення в Україні, а також позитивні та негативні аспекти і практика їх виконання за кордоном.

Аналіз наукової юридичної літератури та міжнародних правових документів дає підстави констатувати, що міжнародна спільнота, науковці, юристи-практики прагнуть вирішити проблему пошуку покарань, альтернативних позбавленню волі, які дозволили б досягти цілей покарання з мінімальним обмеженням природних прав людини [1, с.1]. Реформа кримінально-виконавчої системи, відповідно до міжнародних стандартів виконання покарань у виді позбавлення волі, потребує також і значної уваги щодо виконання альтернативних видів покарань, впровадження яких сьогодні набуває особливої актуальності. У зв'язку з цим, вирішення питань широкого впровадження покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, вимагає цілого комплексу заходів політичного, ідеологічного, організаційного, а також законотворчого характеру.

Однією з альтернатив позбавленню волі є покарання у виді громадських робіт. Це новий вид кримінально-правового примусу, який є альтернативним задля таких

покарань, як штраф, позбавлення права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю, виправні роботи, арешт, обмеження волі.

Найбільш актуальними на цей час є питання, пов'язані з організацією виконання цього покарання. Діюче законодавство вказує, що органами, які виконують даний вид покарання, є: кримінально-виконавча інспекція ДДУ ПВП, органи місцевого самоврядування. Але вони не є єдиними органами, які можуть здійснювати діяльність по виконанню покарань щодо осіб, засуджених до громадських робіт.

Метою статті є спроба запропонувати оптимальні засоби застосування громадських робіт, а також визначення проблем їх виконання та можливих шляхів подолання. Її новизна полягає у окресленні актуальності проблематики призначення та виконання альтернативних покарань, пропозиції щодо залучення недержавних громадських організацій до процесу виконання покарань у виді громадських робіт.

Проблеми виконання кримінальних покарань розглядаються в наукових працях учених-пенітенціаристів: Ю.М. Антоняна, А.В. Михліна, П.Х. Степанюка, М.Г. Вербенського, Ю.А. Демидова, В.М. Трубікова, С.О. Стефанова,

¹ Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Богатирьов І.Г. (Чернігівський юрид. коледж ДДУ ПВП).