

Список літератури: 1. Состояние служебной дисциплины в ОВД и меры по ее укреплению. Науч.обзор. М., 1996. 2. Соціально-психологічний аналіз дисципліни в адміністративній службі міліції: Науково-практичний посібник / За заг. ред. проф. Баназурки О.М. Х., 1998. 3. Samuel Walker, *The Police in America: an introduction*. New York: McGraw-Hill, 2nd ed., 1992. 4. Lawrence W. Sherman, ed., *Police Corruption: A Sociological Perspective*. Garden City, NY: Anchor Books, 1974. 5. Herman Goldstein, *Police Corruption: A Perspective on its Nature and Control*. Washington, DC: The Police Foundation, 1975. 6. Шалігунова С.А. Кримінально-правові та кримінологічні заходи попередження хабарництва серед співробітників органів внутрішніх справ. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. К., 1999. 7. Sedley, S., 'The Uniformed Mind', in J. Baxter and L. Koffman, ed., *The Police: The Constitution and the Community*. London: Professional Books, 1985. 8. Мартищенко О.А. Проблеми професійного становлення жінок в системі правоохоронних органів // Вісник Луганського ін-ту внутр.справ, 1998, № 4. 9. Colman, A. and German, L., 'Conservatism, Dogmatism and Authoritarianism Amongst British Police Officers', *Sociology*, 16, 1982. 10. Banton M., *The Policeman in the Community*. London: Tavistock, 1964. 11. Holdaway, S., 'Culture, Race and Policy: Some Themes of the Sociology of the Police', *Policing and Society*, 5, 1995. 12. *The Oxford Handbook of Criminology*. Oxford: Oxford University Press, 1997. 13. Уложение о наказаниях уголовных и исправительных 1885 Изд.18, доп. СПб, 1915. 14. R.v. Metropolitan Police Commissioner, ed. Blackburn, 1968.

Надійшла до редколегії 28.12.01

М. І. ІНДИН

РОЛЬ, МЕТА ТА МІСЦЕ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРОВОГО ПЕРСОНАЛУ ДЯЯ ОВС

Концепцією адміністративної реформи в Україні, Комплексною програмою вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції [1] визначені основні положення нової моделі державного управління в органах внутрішніх справ на засадах і в умовах реалізації конституційних засад демократичної, правової, соціальної держави та формування громадянського суспільства [2]. В цьому ключі пріоритетного значення набуває проблема кадрового забезпечення органів, структур та підрозділів системи Міністерства внутрішніх справ висококваліфікованими і компетентними фахівцями правоохоронної справи, здатними ефективно працювати в сфері захисту й забезпечення прав, свобод та інтересів людини і громадянина, їх об'єднань та організацій. «Сьогодні немає фактично жодного питання організації та функціонування органів державної влади та органів місцевого самоврядування, яке б не було пов'язане з професіоналізмом та компетенцією службовців. Проведення адміністративної реформи, формування на сучасних засадах механізму держави та державного апарату, розвиток державної служби фактично пов'язані з професійною підготовкою кадрів, якісним удосконаленням системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців»[3, с.193].

З позиції демократизації суспільства, розбудови правової держави в Україні очевидним є той факт, що без подальшого реформування державної служби в органах внутрішніх справ, забезпечення високого професій-

ного рівня знань, вмінь та навичок осіб рядового і начальницького складу не можливе подальше підвищення ефективності їх служби та праці. Саме тому удосконалення системи професійної підготовки працівників органів, структур та підрозділів внутрішніх справ безпосередньо пов'язане із становленням державної служби в даній складовій системі органів виконавчої влади. В цьому контексті явища «професійна підготовка працівників органів внутрішніх справ» та «державна служба в цих органах» хоча й мають різнопорядковий характер, але тісно пов'язані поміж собою, що й дає змогу стверджувати: ефективність реформування державної служби в органах системи Міністерства внутрішніх справ України прямо залежить від якості функціонування відомчої професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу. У зв'язку з цим найважливішим елементом кадрового забезпечення державної служби в органах внутрішніх справ є якісно нове вирішення завдань професійної підготовки їх особового складу, безперервного професійного зростання персоналу тих чи інших органів чи підрозділів, переборення існуючого протиріччя між рівнем професійної компетентності працівників та сучасними вимогами до них. Необхідно не лише відновити, підвищити престиж науки, освіти та виховання в органах, структурах та підрозділах внутрішніх справ, але й забезпечити їх реальну участь в подальшому удосконаленні процесу функціонування останніх. Справедливо з цього приводу зазначається в одному з російських навчально-методичних посібників: «Проблема професійного розвитку кадрів апарату державних органів, забезпечення професійного росту, стимулювання якості і ефективності їх праці сьогодні стала однією з центральних в реалізації державної кадрової політики» [4, с. 137].

Важливість проблеми професійної підготовки працівників органів системи Міністерства внутрішніх справ та, як наслідок, професійного розвитку їх особового складу, забезпечення професійного зростання осіб рядового та начальницького складу, підвищення ефективності службово-трудової діяльності останніх обумовлена як мінімум п'ятьма факторами. По-перше, необхідністю переборення певних кризових, дезорганізаційних явищ, які останнім часом виникли в сфері управлінської діяльності, здійснюваної в органах, структурах та підрозділах внутрішніх справ України, відсутнього зниження службово-трудової дисципліни в цих органах, однією з причин якого стало зниження професіоналізму осіб рядового і начальницького складу. По-друге, потребою прискорення організації й забезпечення ефективного функціонування державної служби в органах системи Міністерства внутрішніх справ як професійної діяльності. Це посилюється особливо сьогодні, коли інтенсивно йде процес зміни характеру й змісту службово-трудової діяльності працівників органів та структур національної правоохоронної системи, поглиблення професійної спеціалізації відповідної державної служби. Звідси, якісне укріплення практичних, наукових, освітніх структурних елементів органів внутрішніх справ можливе, перш за все, на підставі підвищення професіоналізму їх працівників. По-третє, актуальністю утвердження системного, свідомо організованого забезпечення послідовності включення людей в сферу професіоналізації державної служби в органах внутрішніх справ, проходження останньою

невних етапів індивідуальної професіоналізації (вибір, адаптація, професійно-кваліфікаційне та службове просування), що дозволяє найбільш раціонально використовувати здібності осіб рядового та начальницького складу. По-четверте, тим, що державні службовці, за умов скорочення штату в органах внутрішніх справ, вперше відчули себе на ринку праці, де саме високий професіоналізм робить їх конкурентноздатними, надає можливість найбільш вигідно «продати» себе державі як роботодавцю. Це має відношення у бажанні не тільки слугувати суспільству, але й добре заробляти, забезпечувати гарантії своєї зайнятості, реалізації службової кар'єри. Саме сучасний рівень професіоналізму робить їх здатними витримати конкуренцію, забезпечити успішне кар'єрне зростання. По-п'яте, об'єктивно вимогою ширшого розуміння того, що людські ресурси, професійно-кваліфікаційні кадри, в тому числі державні службовці органів системи Міністерства внутрішніх справ, є одним з стратегічних ресурсів країни, а їх раціональне використання відноситься до найважливіших завдань забезпечення національної безпеки.

Без вироблення й врахування стратегії відродження України та реформування органів внутрішніх справ, без визначення цілей, пріоритетів і завдань кадрової політики в цих органах неможливо виробити стратегію і тактику професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу. На новому етапі розвитку суспільства та реорганізації органів системи Міністерства внутрішніх справ визначилась потреба у працівниках нової генерації – професійних захисниках прав, свобод та законних інтересів українців суспільних відносин. Саме тому важливо в теоретичному плані уявляти природу і сутність стратегії професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу, устатковити нові підходи до визначення змісту їх професіоналізму, умов, етапів і технологій професіоналізації особового складу, до оцінки службово-трудовак якостей досліджуваної категорії державних службовців, розкриття професійного розвитку останніх як основи їх посадового просування та підвищення відповідної правозахисної і правозабезпечуючої службово-трудовак діяльності. Це дозволить визначити шляхи удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів, структур і підрозділів внутрішніх справ України, адже, як вказує В.Б. Авер'янов, «вони обумовлені, насамперед, стратегією та змістом реформ і перетворень, в котрих все більше підвищується роль особистісного фактору, наукових знань, професіоналізму та компетентності кадрів державного апарату». В той же час, продовжує вчений, необхідно змінити досить складну кадрову ситуацію в державному апараті, коли в силу відомих причин суттєво знизився престиж державної служби та, як наслідок, рівень професійної компетентності [3, с. 193].

Функціонування діючої системи професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ має суттєві вади, що прямо позначається на рівні ефективності діяльності даної складової національної правоохоронної системи та її особового складу. Так, наприклад, незважаючи на те, що у 1999-2000 рр. вищими навчальними закладами Міністерства внутрішніх справ України було випущено 9095 випускників, із яких 4910 осіб денної

форми навчання і 4185 – заочної, з цього ряду об'єктивних і суб'єктивних причин продовжується відтік кваліфікованих кадрів. Питома вага кадрів з юридичною освітою зменшилась по міліції з 42,6 до 42,2 (- 0,4) відсотків, дільничних інспекторів міліції з 39, 4 до 39,2 (-0,2) відсотків, працівників слідства з 62,7 до 61,6 (- 1,1). Найбільш суттєве зниження питомої ваги працівників з юридичною освітою відбулося в Київській області (- 4,0 %), Луганській (- 2,6%), Одеській (-1,7%), Сумській (-0,8%), Черкаській (- 1,0%) та Одеській залізниці (-3,3%). По територіальних і транспортних управліннях міністерства відсоток фахівців з юридичною освітою складав 38,9 %, у Київській області він дорівнював – 32,0 %, у Луганській – 29,2 %, Одеській – 38,0%, Сумській – 27,8%, Черкаській – 33,1 %. В той же час на неалежному рівні залишається якість організації професійної підготовки особового складу. Не зважаючи на вказівки й вимоги колегії керівництва Міністерства внутрішніх справ про підвищення рівня професіоналізму та пріоритету безпеки працівників при виконанні службових обов'язків та дія в екстремальних ситуаціях, стан справ, у цьому напрямку не поліпшився. Навчання не носить практичної спрямованості. Не відрацьовується тактика дій особового складу в екстремальних ситуаціях, по загрози правопорушників та злочинців, порядку застосування в цих ситуаціях спеціальних засобів і табельної вогнепальної зброї. Як зазначено в аналітичній довідці про стан роботи з кадрового забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України та рейтингової оцінки діяльності кадрових апаратів регіональних і транспортних управлінь МВС України у I півріччі 2000 р., окремі керівники служб та міськрайлінорганів не беруть участі в навчанні підлеглих, від цієї роботи самозусунились. Наприклад, таке становище було виявлено в Іллічівському МВ, Суворовському, Саратовському РВ УМВС Одеської області, в Євпаторійському та Алуштинському МВ, Центральному РВ ГУМВС України в Криму, Водночас, останні перевірки, проведені МВС України в ЛВВС морпорту «Бердянськ», річпорту «Запоріжжя» в УМВС Запорізької області, морпорту «Керч», Роздольненському РВ ГУМВС в Криму, Іллічівському МВ, Саратовському РВ УМВС в Одеській області виявили факти неспрошення тренувань за оперативними планами.

Незважаючи на те, що професіоналізм, повага до людей, чесність і відданість справі, загальна культура і особистий приклад поведінки с обов'язковими складовими авторитету працівника міліції, зазначається в Комплексній програмі вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції, в органах внутрішніх справ ще мають місце непоодинокі випадки порушення законності, допускається зловживання владою, приниження гідності і обмеження прав людей, не кожний працівник с візирем щирості й тактовності, високої культури при зверненні с громадян, чуїності та уважності, неупередженого ставлення до осіб, які схибили на життєвому шляху. Відсутність самокритики, невміння правильно оцінити прорахунки і своєчасно усунути наявні недоліки часто призводять до небажаних, а то й непоправимих наслідків. У службовій діяльності багатьох керівників різних рівнів ще не стали нормою повсякденне виховання в підлеглих високої правосвідомості, гостре реагування на фа-

кти грубоців, неадекватного ставлення до громадян, суворо оцінка порушень закону. Природно, що населення здебільшого негативно відгукується про діяльність органів, структур та підрозділів внутрішніх справ. Наприклад, за даними Центру громадських зв'язків МВС України, діяльність міліції по боротьбі зі злочинністю оцінюється як добра 9-10 % громадян, як задовільна – 38-40%, незадовільна – 37-40% громадян. Також, з-поміж опитаних 38% вказують на те, що образ міліціонера за останні роки не змінився або навіть погіршився – 20 %. Знову ж таки відзначається, що окремим працівникам міліції притаманні зловживання посадовим становищем, нежиття належних заходів до правопорушників, байдужість, непрофесіоналізм.

Подібне ставлення до працівників органів системи Міністерства внутрішніх справ України підсилює безпідставна, помилкова орієнтація окремих служб на широке застосування адміністративних санкцій. Наприклад, у 1998 р. таких стипендіє зазнали понад 17 млн. громадян. Звісно, це формує небажання співпрацювати з органами внутрішніх справ, поширює випадки неповідомлення про правопорушення, сприяє латентності злочинності і тим перешкоджає адекватному реагуванню на зміни в криміногенній ситуації. За цих обставин кадрове забезпечення органів, структур та підрозділів внутрішніх справ потребує докорінних змін, і перш за все в напрямку поліпшення професійної системи підготовки кадрів. «Реформування та перебудова діяльності міліції потребує не тільки реорганізації її структури, але й зміни системи дійсних орієнтацій та ставлення працівників ОВС до своєї службової діяльності. Виконання цього завдання неможливе без якісної підготовки спеціалістів, фахівців високого класу. Результативність та ефективність виконання завдання пов'язані, передусім, з кадровим потенціалом органів внутрішніх справ, а саме відбором, підготовкою та перепідготовкою працівників органів внутрішніх справ. Коли ми говоримо про результативність, то, перш за все, ми маємо на увазі повноту та ступінь наближення до запланованих кінцевих результатів державновладних повноважень підготовки кадрів фахівців. Ефективність ми пов'язуємо із співвідношеннями кінцевих та проміжних результатів з витратами (інтелектуальними, організаційними, матеріальними)» [5, с.29].

Як вже зазначалось, курс на відповідність кваліфікації осіб рядового і начальницького складу сучасним потребам соціально-економічного розвитку держави, громадянського суспільства, позитивну стабілізацію кадрів органів, структур та підрозділів внутрішніх справ, зміцнення якісного складу останніх, виконання нормативно встановленої вимоги про наявність відповідної професійної підготовки досліджуваної категорії державних службовців обумовлюють необхідність професійного навчання працівників, якісного удосконалення системи їх підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Незважаючи на всі складнощі перехідного періоду, в останні роки стала більш активною та продуктивною робота спеціально уповноважених органів Міністерства внутрішніх справ з формування системи професійного навчання осіб рядового і начальницького складу. Так, за період 1994-2000 років було прийнято низку наказів та розпоряджень МВС України, спрямованих на створення цієї системи. З впер-

ністю можна констатувати, що в цих документах закладені основні засади єдиної кадрової політики у сфері професійної підготовки працівників органів, структур та підрозділів внутрішніх справ, зокрема з питань підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації особового складу. Сьогодні в основному сформована нормативно-правова база, що регулює діяльність відомчих навчальних закладів. Наприклад, за цей короткий проміжок часу було створено систему профілізованих вищих навчальних закладів у містах Києві, Харкові, Одесі, Донецьку, Запоріжжі, Львові, Дніпропетровську, Сімферополі, Херсоні, Чернівці, Черкасах, Івано-Франківську. В них, на відміну від цивільних навчальних закладів, відбувається предметна кадрова підготовка для конкретних сфер діяльності органів внутрішніх справ України з широким спектром спеціальностей: правознавство, управління в сфері правопорядку, правоохоронна діяльність, військово-юрисична діяльність, кримінально-процесуальна діяльність, криміналістична експертиза, кримінально-виконавча діяльність, фінанси і кредит, соціальна робота, практична психологія. Причому деякі напрямки підготовки фахівців за вимогами замовників зумовили необхідність поєднання знань, умінь і навичок одночасно з декількох спеціальностей. Зокрема, Національний університет внутрішніх справ, Національна академія внутрішніх справ, Запорізький юридичний інститут готують фахівців за спеціальністю «Правоохоронна діяльність». Фахівців за спеціальністю «Управління у сфері правопорядку» готує Національна академія внутрішніх справ, за спеціальністю «Криміналістична експертиза» – Донецький інститут внутрішніх справ, «Кримінально-процесуальна діяльність» – Запорізький юридичний інститут, «Кримінально-виконавча діяльність» – Львівський інститут, «Практична психологія» і «Військово-юрисична діяльність» – Київський інститут внутрішніх справ. Широке коло спеціальностей покликаний надавати Національний університет внутрішніх справ, а саме «Правознавство», «Фінанси і кредит», «Облік і аудит», «Практична психологія», «Соціальна робота».

Метою відомчої системи професійної підготовки кадрового персоналу для органів системи Міністерства внутрішніх справ є забезпечення високого професіоналізму осіб рядового і начальницького складу, здатних найбільш ефективно забезпечувати вирішення завдань щодо захисту й забезпечення прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин. Одночасно ця система має дозволити кожному працівнику органів внутрішніх справ реалізувати право на збагачення знань, професійних навичок і умінь, реалізацію власних інтересів, особистої службово-трудової кар'єри, інтелектуального розвитку особистості. Обов'язково слід з'ясувати, що вкладається в поняття модель спеціаліста, фахівця органів, структур та підрозділів внутрішніх справ, як кінцеву мету функціонування відомчої системи професійної підготовки.

Взагалі термін «модель» використовується в двох значеннях. Перше стосується найбільш характерних властивостей оригіналу, отриманих у процесі його вивчення, тобто змістовної схеми того чи іншого проекту. Друге характеризує штучно створене для вивчення явище, процес, ситуацію предметів, що замінює оригінал, вивчення якого з певних причин

неможливе. Водночас поняття «спеціаліст» слід трактувати наступним чином: це людина, здатна отримувати запропоновані результати в процесі трудової діяльності на основі використання знань, умінь, навичок, властивостей особистості, забезпечуючи при цьому ефективність діяльності на нижче нормативно фіксованого рівня. Є декілька підходів, присвячених даній проблемі. По-перше, це випадки, у яких на перше місце ставляться характеристики, що описують діяльність спеціаліста. В них розглядається набір найбільш істотних завдань, котрі розв'язує фахівець у своїй діяльності; засоби, за допомогою яких вирішуються завдання та здійснюється діяльність; функції – узагальнені характеристики основних обов'язків, що визначаються вимогами професій; шляхи вирішення, які використовує спеціаліст при розв'язанні проблем. По-друге, коли мова йде про модель спеціаліста, маються на увазі його знання, якими він оперує у своїй діяльності; уміння, навички чи засоби, за допомогою яких досягається результат діяльності; властивості особистості, тобто її індивідуально-типові характеристики, що забезпечують успішність професійної діяльності. По-третє, – це підходи, у яких на першу позицію ставляться вимоги, що характеризують робоче місце фахівця залежно від системи його функціонування.

Вбачається логічним і вираженням такої загальної підхід до визначення моделі спеціаліста, фахівця органів внутрішніх справ, як кінцевої мети підготовки, коли будуть поєднані всі три аспекти даної проблематики. Беззаперечно, для того, щоб система професійної підготовки персоналу для органів, структур та підрозділів внутрішніх справ була ефективною й відповідала своєму призначенню учасника півначально-виховного процесу, необхідно знати не лише те, які знання повинна мати кінцеш-решт особа рядового або начальницького складу, але й основні характеристики майбутнього її робочого місця та відповідної правоохоронної чи правозабезпечуючої діяльності. Звичайно, якщо такі моделі будуть розроблені щодо кожної категорії працівників органів Міністерства внутрішніх справ та закріплені нормативно, це значно підвищить якість і цілеспрямованість функціонування відомчої системи професійної підготовки.

Розробка таких спеціальних моделей спеціаліста щодо кожної категорії державних службовців органів внутрішніх справ повинна базуватись на загальних вимогах, необхідних для службово-трудої діяльності кожної особи рядового чи начальницького складу. Сьогодні до таких, зокрема, слід віднести: володіння усіма фундаментальними та професійно-орієнтованими дисциплінами, особливо у галузі права; творче оцінювання суспільних та економічних процесів; участь у реалізації завдань, які стоять перед державою, громадянським суспільством та органами системи Міністерства внутрішніх справ; вміння приймати науково обґрунтовані рішення; поєднувати високий професійний рівень з моральністю і культурою володіння сучасним мисленням, здібністю до ділового спілкування; прагнення до істини, до торжества справедливості, професійну гордість та стійку; добру пам'ять, увагу, мислення, загальний та спеціаль-

ний інтелект, зібраність, цілеспрямованість, комунікативність, спостережливість, цікавість, високу орієнтованість.

В той же час, відомча система професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ не існує ізольовано – вона є органічною складовою національної освіти. Принципи, цілі і завдання професійної підготовки Міністерства внутрішніх справ України багато в чому визначаються засадами побудови, функціонування й розвитку національної системи освіти взагалі. Освіта будь-якої країни відбиває найголовніші її цивілізаційно-культурні ознаки та особливості наявного історичного моменту, забезпечуючи послідаття національних традицій з релевантними інноваціями – як виробленими в середині неї, так і запозичені ззовні, зі скарбниці всесвідського досвіду. На цій підставі національна система освіти має забезпечувати безперервність поступу країни, здійснювати ефективну соціалізацію та професійну підготовку молоді до життєдіяльності у світі, який постійно ускладнюється. З огляду на це, стан освіти суттєво впливає як на інтегративні процеси світового буття, так і соціальні трансформації в окремій країні. Система національної освіти в значній мірі визначає не тільки якісні характеристики культури у суспільстві, але й стратегію кардинальних перетворень життєдіяльності в ньому.

З іншого боку, життєдіяльність відомчої освіти зумовлюється ще й тим, що на неї безпосередньо впливають замовники на висококваліфіковані кадри, тобто органи, структури та підрозділи внутрішніх справ. Порядок із загальноосвітніми завданнями відомча система професійної підготовки має свої завдання, якими відповідно до Наставови з організації професійної підготовки рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України [6] є:

- оволодіння необхідними знаннями і навичками для успішного виконання обов'язків по охороні громадського порядку і боротьбі зі 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 особистих високих моральних якостей, патріотизму і відповідальності, здатності до ініціативних дій, сумлінного виконання професійного обов'язку.

Таким чином, необхідно чітко уявити: на відміну від орієнтації на підготовку фахівців широкого профілю у провідних цивільних навчальних закладах, відомча система професійної підготовки особового складу органів, структур та підрозділів внутрішніх справ спрямована, відповідно до своїх завдань, на якісне кадрове забезпечення найрізноматніших галузей і сфер правоохоронної діяльності держави. Водночас, з метою найбільш повного задоволення фактичних запитів та потреб конкретних замовників на спеціалістів, головне завдання системи професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу полягає у підготовці достатньою мірою спеціалізованих фахівців.

Список літератури: 1. Наказ МВС України від 29 січня 1999 р. № 61 «Про Комплексну програму вдосконалення роботи з кадрами та підвищення авторитету міліції». К., 1999. 2. Конституція України // *Голос України*. 7 липня 1996 року. № 138. 3. Державна служба в Україні: організаційно-правові основи: шкільн розширку / За заг. ред. В.Б.Авер'янова. К., 1999. 4. Службена кар'єра / Пол. обл. реал. Е.В.Охоткего. М., 1998. 5. Ануфрієв М.І., Бандурка О.М., Ярмин О.ІІ. Вищий заклад освіти в МВС України: Навчально-практичний посібник. Х., 1999. 7. Наставова з організації професійної підготовки рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України, затв. Наказом МВС України від. 21.10.2000 р. № 759. К., 2000.

Надійшла до редакції 14.01.02

М.Г. Щербаківський

ОСОБЛИВОСТІ ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ КОМП'ЮТЕРНО-ТЕХНІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ

Розвиток і удосконалення інформаційних технологій, розширення виробництва технічних засобів і сфери застосування комп'ютерної техніки, доступність подібних пристроїв породили новий вид суспільно небезпечних діянь, у яких неправомірно використовується комп'ютерна інформація або вона сама стає об'єктом зазіхання. Засоби комп'ютерної техніки (ЗКТ) все частіше використовуються як зброя для здійснення злочинів, є сховищем кримінально-релевантної інформації, об'єктом зазіхання і т.д. Спектр злочинів, елементом здійснення яких є ЗКТ, включає новий вид «комп'ютерних злочинів», а також традиційні, зв'язані з розкраданнями, підробкою документів, паперових грошей й цінних паперів, фіктивним підприємництвом, ухилянням від сплати податків і ін. Аналіз слідчої практики свідчить, що у процесі розслідування зазначених злочинів існує постійна необхідність використання спеціальних знань у сфері комп'ютерної техніки й інформаційних технологій. Процесуальне відображення вони знаходять у формі залучення спеціаліста при проведенні слідчих дій, а також проведення судової експертизи.

Судова експертиза, об'єктом дослідження якої є ЗКТ, не має сталої назви, але найбільш правильним, на нашу думку, було б її іменувати комп'ютерно-технічною експертизою (КТЕ), підпадами якої є експертиза комп'ютерних засобів, даних і програмного забезпечення [1, с.173-182]. Це найменування в узагальненому вигляді відображає об'єкти дослідження, стосовно кожного з яких можуть бути поставлені питання діагностичного чи ідентифікаційного характеру. Оскільки спеціальні знання експертів, що проводять КТЕ, належать до сфери технічних, то логічно включити дану експертизу до класу інженерно-технічних. Дискусія стосовно предмета та об'єктів КТЕ природна для нового виду (ролю) експертиз, що формуються, і свідчить про те, що вона знаходиться в стадії становлення, коли уточнюються спектр розв'язуваних питань, коло досліджуваних об'єктів, розробляються методики дослідження.

Судово-експертне дослідження є етапом у процесі доведення у кримінальній справі. Проведенню експертизи передують слідчі дії, спрямовані на пошук носіїв доказової інформації, що звичайно виступають у виді