

П. І. Репешко,

аспірант кафедри державного управління та політичної аналітики, Інститут державного управління Чорноморського державного університету імені Петра Могили

МЕХАНІЗМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДОВО- ЕКСПЕРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

У статті розглядаються питання добору та підготовки персонального складу державних судово-експертних установ в Україні. Досліджуються актуальні проблеми підготовки керівного складу експертних служб органів державної виконавчої влади. На підставі здійсненого аналізу пропонуються шляхи кадрового забезпечення експертних установ та служб.

In the article the questions of selection and preparation of the personal composition of public court-expert institutions are examined in Ukraine. The issues of the day of preparation of leading composition of expert services of organs state executive power are robed. On the basis of realizable analysis the ways of the skilled providing of expert establishments and services are offered.

Ключові слова: судові експерти, державна служба, судово-експертні установи, підготовка кадрів, державне управління.

Key words: judicial experts, government service, court-expert establishments, training of personnels, state administration.

Судова експертиза, за визначенням статті 1 Закону України "Про судову експертизу", є дослідженням експерта на основі спеціальних знань матеріальних об'єктів, явищ і процесів, які містять інформацію про обставини справи, що перебуває у провадженні органів дізнання, досудового та судового слідства. При цьому статтею 7 цього Закону закріплена наявність судово-експертних установ в системі Міністерства юстиції і Міністерства охорони здоров'я, а також наявність експертних служб у складі Міністерства внутрішніх справ, Міністерства оборони, Служби безпеки та Державної прикордонної служби України [1].

Специфікою діяльності судово-експертних установ є поєднання науково-дослідницької, науково-методичної та науково-виробничої діяльності, що здійснюється, головним чином, одними і тими ж особами. Питання професійної підготовки у галузі наукової діяльності за таких обставин є невід'ємним від питань загальної професійної підготовки експертів, які є, по суті, науково-практичними кадрами. Станом на сьогоднішній день проблема кадрового забезпечення судово-експертних установ вирішується у різних міністерствах та відомствах по—своєму. В системі МВС підготовка експертів здійснюється на відповідних факультетах підготовки експертів-криміналістів Київського націо-

нального університету внутрішніх справ та Донецького юридичного інституту Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка шляхом спеціального забезпечення на рівні відповідної освіти. У системі Міністерства охорони здоров'я експертів судово-медичної та судово-психіатричної експертизи готують у тих же навчальних закладах, але за спеціалізацією на останніх курсах навчання на відповідних кафедрах. У системах МЮ, СБУ та ДПСУ зазвичай залучають фахівців базових дисциплін з наступною підготовкою, у якій превалює стажування та виконання робіт під керівництвом досвідченого експерта. Такий підхід має свої позитивні сторони, оскільки фахівці з різних спеціальностей, які пройшли підготовку у різних вищих навчальних закладах та здебільше вже мають певний досвід дослідницької або виробничої діяльності, приносять в судово-експертну діяльність не лише способи й засоби дослідження, але й досить цілісні системи знань, завдяки чому утворюються умови для взаємодії різних систем знань задля забезпечення судово-експертної діяльності.

Підходи до навчання експертних кадрів у МВС, МЮ, МОЗ, СБУ та ДПСУ мають загальні методичні основи, але при безпосередній підготовці у кожній експертній установі існує своя специфіка як у організації навчан-

ня, так і в його методичному забезпеченні. Одним із важливих напрямів удосконалення судово-експертної діяльності в Україні є перебудова системи підготовки експертних кадрів. Станом на сьогоднішній день специфіка професійної підготовки співробітників експертно-криміналістичних підрозділів правоохоронних органів МВС, СБУ та ДПСУ полягає у доборі кандидатів не лише для роботи у якості спеціаліста (фахівця) або експерта, але й співробітника правоохоронного органу.

Підготовка будь-якого спеціаліста (у тому числі експерта) починається з формування наукової бази, тобто оволодіння найбільш загальними положеннями фундаментальних наук. Така наукова база, будучи основою освіти, складає загальнонаукову підготовку, звичайно, виступає загальною для всіх спеціальностей і тому застосовується у практичній діяльності будь-якого фахівця. Зрозуміло, що високий рівень загального розвитку, освіти, ерудиція значною мірою будуть сприяти успішному здійсненню експертної діяльності. Для успішного ведення практичної діяльності експерт повинен відповідати наступним вимогам: мати високий рівень загальноосвітньої підготовки; володіти комплексом юридичних знань, теоретичних положень криміналістики, перспектив її розвитку; конкретних методик проведення судових експертиз з відповідних видів; інтегрованими знаннями, необхідними для виконання комплексних експертиз; формами та методами експертно-профілактичної діяльності, загальними положеннями методики експертного вивчення причин та умов, що сприяють вчиненню злочинів; знати основні напрямки та тенденції розвитку судової експертизи за кордоном.

Професіоналізація судово-експертної діяльності, яка стала одним з проявів судової реформи в Україні, повинна будуватися на фундаментальній підготовці майбутнього судового експерта у вищому навчальному закладі саме як судового експерта. Підготовка судового експерта повинна мати такі складові: базову повну вищу освіту; післядипломну освіту (спеціалізацію, стажування, підвищення кваліфікації та перепідготовку); спеціальну освіту за певними експертними спеціальностями; самоосвіту. Статтею 10 Закону України "Про судову експертизу" визначено, що фахівці державних спеціалізованих установ і відомчих служб, які проводять судові експертизи, повинні мати вищу освіту. Враховуючи, що за пунктом 1 статті 30 Закону України "Про освіту" для вищої освіти встановлені наступні освітні рівні: базова вища освіта та повна вища освіта [2], можна дійти висновку, що судовими експертами державних спеціалізованих установ можуть бути фахівці, які мають вищу освіту, освітньо-кваліфікаційний рівень не нижче спеціаліста. Крім того, ці особи мають пройти відповідну підготовку та отримати кваліфікацію судового експерта з певної спеціальності.

Під час підготовки судових експертів важливо враховувати, що на результати роботи державних службовців, як справедливо вважає Л. Б. Круп'як, впливають фактори, що мотивують до ефективної праці: політика керівництва, умови праці, заробітна плата, міжособистісні відносини з керівництвом та колегами, ступінь безпосереднього контролю за роботою, просування по службі, визнання і схвалення результатів роботи, міра відповідальності, можливості творчого та ділового зросту [3, с. 230]. Опанування цими інструментами управління персоналом є вагомим чинником підвищення загальнокультурного рівня як управління будь-якою окремою установою, так і державного регулювання судово-експертною діяльністю у цілому.

На жаль, в Україні досі не розроблено програм магістерської підготовки в галузі судової експертизи. Видається доцільним запровадити систему підготовки ек-

спертних кадрів на кафедрах (в інститутах) судово-експертної діяльності у державних вищих навчальних закладах, що мають відповідну наукову базу та належним чином підготовлений професорсько-викладацький склад за напрямками судово-експертної діяльності. Навчальний процес має бути орієнтований на випуск фахівців певних профілів (спеціальностей), а набуті ними знання в ході навчання повинні відповідати встановленим для судових експертів відповідних спеціальностей ступеню, глибині, характеру засвоєння і подальшій реалізації. Крім наведених вище проблем, видається важливою проблема забезпечення судово-експертних установ та експертних служб органів державної виконавчої влади належним чином підготовленими керівниками. Підвищення ефективності виконання державною службою завдань і функцій держави є одним із головних завдань удосконалення державного управління в Україні. У зв'язку з цим актуальною проблемою є належне кадрове забезпечення державної служби для реалізації цілей діяльності кожного державного органу і держави в цілому.

Пріоритетним напрямом кадрової політики на сучасному етапі державотворення є створення дієвого механізму підготовки та залучення до роботи на державній службі висококваліфікованих фахівців та професіоналізація державної служби. Останнє полягає у поступовій і планомірній зміні пропорцій у кадровому складі державних службовців з метою досягнення в перспективі стану, коли переважна більшість державних службовців, особливо керівного складу, буде мати професійну освіту у галузі державного управління.

Система кадрового комплектування державної служби, яка існує зараз в нашій державі, перебуває у тісному зв'язку із розвитком державних інституцій. Ще за часів перебування українських земель у складі Російської імперії, внаслідок реформ освіти та державної служби, почали висуватися вимоги щодо відповідності чиновництва займаним посадам шляхом введення освітнього цензу. На початку XVIII століття рівень освіти чиновників був вкрай низьким, чому причиною була відсутність мережі учбових закладів. Лише у 1804 році було створено систему вищих, середніх та нижчих учбових закладів: університети, губернські гімназії та повітові училища. Проте основною освітою залишалася домашня, досить різноманітна, що у більшості випадків зводилася до знання граматики та чотирьох правил арифметики. Але, як зазначає П.А. Зайончковський, вже в указі від 24 січня 1803 року "Про устрій училищ" говорилося: "Ні в якій губернії через п'ять років... ніхто не буде приділений до цивільної посади, що потребує юридичних та інших знань, якщо не закінчить навчання у громадському або приватному училищі". Та це не справило належного впливу. Утворені університети та губернські гімназії залишалися незаповненими. Тоді з'явився указ від 6 серпня 1809 року "Про правила підвищування учини по цивільній службі та про випробування в науках для підвищення в колезькі асесори та статські радники". Першим пунктом указу встановлювалося, що з моменту його видання "ніхто не буде підвищеним у чин колезького асесора, якщо він, окрім необхідної вслуги років та понад відмінних відгуків начальства, не надасть свідоцтва від одного із діючих в імперії університетів, що він навчався у ньому успіхам в науках, властивим цивільній службі або ж, представши на іспит, заслужив на ньому визнання своїх знань". Тут же наводилася програма випробувань, яким мали бути піддаватися чиновники [4, с. 30].

Ще в перші роки після здобуття Україною незалежності була визнана необхідність вдосконалення роботи з кадрами в органах державної виконавчої влади, виконавчих комітетах місцевих Рад, на державних підприємствах, в установах та організаціях, підвищен-

ня їх ролі та відповідальності за виконання покладених на них завдань [5]. Програмою кадрового забезпечення державної служби, затвердженою Указом Президента України від 10 листопада 1995 року, підкреслено, що надійним джерелом кадрового забезпечення державної служби є інтелектуальний потенціал України. Передумовою кадрового забезпечення державної служби визначено цілеспрямовану роботу з кадровим резервом, який формується в установленому порядку зі спеціалістів представницьких органів та органів місцевого самоврядування, виробничої, соціально-культурної, наукової та інших сфер; державних службовців, рекомендованих для просування по службі; випускників вищих навчальних закладів, які після спеціальної, в тому числі певної управлінської підготовки, набули фаху, спрямованого на професійну діяльність у державній службі [6]. Особливої уваги професійному навчанню державних службовців у їх підготовці до управлінської діяльності, прийняттю рішень та стратегічному менеджменту надала затверджена Указом Президента України від 14 квітня 2000 року Стратегія реформування системи державної служби в Україні [7].

Комплексною програмою підготовки державних службовців, затвердженою Указом Президента України від 9 листопада 2000 року, визначено, що професійна підготовка державних службовців передбачає здобуття вищої освіти за спеціальностями освітньої галузі "Державне управління"; навчання за програмами функціональної спеціалізації "Державна служба" спеціальностей інших галузей, спрямованих на діяльність у певній сфері державного управління, а також навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації; в аспірантурі та докторантурі. Навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації державних службовців має здійснюватися у випадку: зарахування до кадрового резерву; прийняття на державну службу; зайняття посади вищої категорії (протягом першого року); перед черговою атестацією державного службовця; наявності виробничих потреб [8]. Довідник типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців міністерств, інших центральних органів виконавчої влади передбачає для посад керівників необхідність мати повну вищу освіту відповідного професійного спрямування, а також післядипломну освіту в сфері управління: магістр державного управління за відповідною спеціалізацією (при необхідності, виходячи із виконання структурним підрозділом основних завдань та функцій) [9]. Проте станом на сьогодні програми підготовки як магістрів у галузі судової експертизи, так і магістрів державного управління у галузі судової експертизи все ще відсутні.

З цього приводу видається доцільним звернутися до закордонного досвіду. В Литовській Республіці здійснюється підготовка магістрів у галузі судової експертизи в Університеті імені Миколаса Ромериса. Цей університет є координатором програми підготовки магістрів, а їх підготовка здійснюється спільно з Вроцлавським університетом (Польща) та Академією поліції в Празі (Чехія). За цією програмою можуть навчатися бакалаври права і термін навчання триває три семестри — півтора роки. Навчання проходить посеместрово у Вільнюсі (Литва), Вроцлаві (Польща) та Празі (Чехія). Навчання здійснюється німецькою, англійською та російською мовами [10]. Слід визнати, що такої форми підготовки магістрів у галузі судової експертизи ще немає в країнах Західної, Центральної та Східної Європи. Це, дійсно, новий, європейський підхід до підготовки кадрів.

В умовах реформування державного регулювання судово-експертною діяльністю, коли має бути здійснене реформування всієї системи судово-експерт-

них установ та різновідомчих експертних служб, зумовленого удосконаленням правоохоронної та судової діяльності, розробка механізмів кадрового забезпечення судово-експертної діяльності в Україні є важливим чинником. Від правильного добору та розстановки керівного складу судово-експертних установ залежить не лише хід, але й результати реформи. Управління судово-експертними установами та експертними службами в умовах їх реформування неможливе без врахування усіх чинників та ретельного планування вирішення усіх розрахованих та передбачуваних можливих управлінських проблем. За таких умов видається доцільною підготовка осіб з числа досвідчених наукових співробітників державних судово-експертних установ, які виявили здібності до керівної роботи, за спеціальністю "магістр державного управління" за спеціалізацією "судово-експертна діяльність" із наступним зарахуванням їх до кадрового резерву та призначенням після проходження конкурсного відбору на керівні посади в судово-експертних установах в системі Міністерства юстиції України і Міністерства охорони здоров'я України, а також у відповідних системах експертних служб Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства оборони України, Служби безпеки України та Державної прикордонної служби України.

Література:

1. Про судову експертизу. Закон України від 25 лютого 1994 року № 4038-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 28. — Ст. 232.
2. Про освіту. Закон України від 23 травня 1991 року № 1060-ХІІ // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). — 1991. — № 34. — Ст. 451.
3. Круп'як А.Б. Впровадження сучасних технологій мотивації праці для державних службовців / А.Б. Круп'як // Політико-правове забезпечення державної служби та служби в органах місцевого самоврядування: збірник щорічних всеукраїнських громадських слухань (Одеса, 24—25 вересня 2009 р.) / Ред. кол.: Т.В. Мотренко (голов. ред.) [та ін.]. — Одеса: Юридична література, 2009. — С. 230—233.
4. Зайончковский П.А. Правительственный аппарат самодержавной России в XIX в. — М.: Мысль, 1978. — 288 с.
5. Указ Президента України від 19 травня 1995 року № 381/95 "Про заходи щодо вдосконалення роботи з кадрами в органах виконавчої влади, з керівниками підприємств, установ і організацій" (зі змінами) // Офіційний вісник України. — 2000. — № 7. — Ст. 263.
6. Указ Президента України від 10 листопада 1995 року № 1035/95 "Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій" (зі змінами) // Офіційний вісник України. — 2004. — № 10. — Ст. 579.
7. Указ Президента України від 14 квітня 2000 року № 599/2000 "Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні" // Офіційний вісник України. — 2000. — № 16. — Ст. 665.
8. Указ Президента України від 9 листопада 2000 року № 1212/2000 "Про Комплексну програму підготовки державних службовців" // Офіційний вісник України. — 2000. — № 46. — Ст. 1982.
9. Наказ Головного управління державної служби України від 1 вересня 1999 року № 65 "Про Довідник типових професійних характеристик посад державних службовців (випуск 76)" (зі змінами) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.4768.0&nobreak=1> — Станом на 09.04.2011.
10. Судебная экспертиза: учебная программа магистра [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://muni.eu> — Станом на 15.04.2011.

Стаття надійшла до редакції 23.05.2011 р.