

На сьогоднішній день, можемо констатувати значний прорив нашого суспільства щодо реформування сфери протидії злочинності, зокрема шляхом створення нових спеціалізованих та незалежних державних агенцій та підвищенні ролі та значення громадськості у процесах побудови правової демократичної держави.

Налагодження та підтримання максимально тісної взаємодії між усіма суб'єктами попереджувальної діяльності, покликаними здійснювати певний обсяг заходів, спрямованих на досягнення максимального рівня ефективності проведеної роботи щодо протидії злочинності є, на нашу думку, підґрунтям та каталізатором суспільного прогресу.

Ізвіта А. М.

доцент кафедри кримінології та кримінально-виконавчого права
Національного університету «Одеська юридична академія»,
кандидат юридичних наук

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

Побудова незалежного та ефективного правоохоронного органу, здатного якісно, з урахуванням сучасного розвитку криміногенної обстановки в державі, здійснювати професійну діяльність із запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування злочинів вимагає визначення стратегічних напрямів, методів та механізмів проведення професійної підготовки. У світлі новітніх освітніх перетворень все більшої актуальності при підвищенні кваліфікації державних службовців набувають питання впровадження сучасних освітніх технологій та інноваційних форм організації навчання. Однак, на практиці, перепідготовка та підвищення кваліфікації зводиться до формальних етапів та процедур її проходження, а зміст професійних програм підготовки не відповідають загальнодидактичним та андрагогічним принципам навчання.

Питання професійної підготовки правоохоронних органів були предметом досліджень О. М. Бандурки, М. Іншина, Я. Ю. Кондратьєва, В. П. Петкова, О. П. Рябченко, В. С. Сідака, О. Ю. Синявської, Л. І. Тарусової, І. М. Шопіної, С. Н. Ярмиша та інших науковців. Разом з тим, окремого дослідження питань професійної підготовки персоналу Державного бюро розслідування не проводилось, що обумовлює актуальність статті.

Виконання міжнародних домовленостей з реформування правоохоронної системи України призвело до появи у 2016 році нового для нашої держави органу — Державного бюро розслідування. Відповідно до концепції реформування, до Державного бюро розслідувань від Генеральної прокуратури України переходить функція досудового розслідування у кримінальних провадженнях, вчинених вищими посадовими особами держави, судьями та правоохоронцями.

Відповідно до Стратегічної програми діяльності Державного бюро розслідувань на 2017-2022 роки, одним з пріоритетних завдань визначено формування команди професійних, мотивованих співробітників бюро, основними цінностями яких є: добросовісність, професійність, рішучість та відповідальність, командна робота та рівні можливості. (Стратегічна програма діяльності Державного бюро розслідувань на 2017-2022 роки // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/uryad-ta-organi-vladi/derzhavne-byuro-rozsliduvan/pro-derzhavne-byuro-rozsliduvan/strategichna-programa-diyalnosti-derzhavnogo-byuro-rozsliduvan>)

Вироблення професійної компетентності, умінь, навичок ефективного виконання завдань та професійних обов'язків досягається шляхом здійснення відповідної підготовки. Одним з головних напрямків такої підготовки є проведення перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників державного органу.

В основу підвищення кваліфікації закладаються прогресивні освітні та управлінські технології, які стимулюють потреби слухачів щодо опанування новими теоретичними знаннями та передовим вітчизняним і зарубіжним досвідом, відображаються у формах і методах навчання, сприяють засвоєнню найбільш ефективних способів вирішення фахових проблем. (Вимоги до структури і змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад / Наказ Національного агентства України з питань державної служби № 65 від 30.03.2015 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/z0422-15>)

На думку науковців, система перепідготовки та підвищення кваліфікації має бути спрямована на задоволення потреб як суспільства, так і самої особистості в її розвитку та саморозвитку, при чому орієнтуватись не тільки на актуальні, але й на перспективні особистісні й суспільні потреби, попереджуючи і долаючи можливі негативні тенденції розвитку суспільства. Відповідно зазначеним методологічним підходам, зміст та організаційна модель системи підготовки та підвищення кваліфікації повинна бути підпорядкована впливу систем декількох рівнів. На макрорівні система перепідготовки та підвищення кваліфікації має відповідати вимогам концепції неперервної освіти, акту-

альним завданням реформування освіти в Україні в напрямку руху до Євроінтеграції, реалізації Болонського процесу. На мезо-рівні система перепідготовки та підвищення кваліфікації має вирішувати ті функції та завдання, що зумовлені певним профілем професійної діяльності, відносно якої вона реалізується. На мікро-рівні система перепідготовки та підвищення кваліфікації має задовольняти особистісні потреби та інтереси особистості в плані свого розвитку і самовдосконалення. Саме в такій системі послідовно відображаються принципи контекстного, компетентнісного, аксіологічного, акмеологічного та андрагогічного підходів. (Артюшин Г. М. Методи інтерактивного навчання у підвищенні кваліфікації співробітників інформаційно-аналітичних підрозділів правоохоронних органів України / Г. М. Артюшин // Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія/ № 6. — 2015. — С. 9 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/VisnikPP/article/viewFile/10181/13384>)

Важливою складовою підвищення кваліфікації є розуміння того, що даний процес повинен бути направлений не стільки на відтворення засвоєних під час навчання знань, умінь та навичок, скільки на розвиток особистісних функцій суб'єктів освітнього процесу, які допоможуть їм вирішувати тактичні та стратегічні завдання в умовах постійної зміни соціальних реалій.

Як вказано у Стратегічній програмі діяльності Державного бюро розслідувань на 2017-2022 роки бюро зацікавлене у підвищенні кваліфікації своїх працівників та сприятиме удосконаленню їх професійних навичок і особистому розвитку. Оскільки виділяються питання організації навчання осіб, прийнятих на роботу до Державного бюро розслідувань, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю. Для них має бути організоване та забезпечене проходження стажування строком від шести місяців до одного року. (Стратегічна програма діяльності Державного бюро розслідувань на 2017-2022 роки // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/uryad-ta-organi-vladi/derzhavne-byuro-rozsliduvan/pro-derzhavne-byuro-rozsliduvan/strategichna-programa-diyalnosti-derzhavnogo-byuro-rozsliduvan>) Під час проведення стажування пріоритетами мають стати питання оволодіння сучасними методами проведення розслідувань та здійснення оперативно-розшукової діяльності, із набуттям практичних навичок в галузях криміналістики, економіки, інформаційних технологій, кримінології, судової експертизи, психології тощо. Зазначений перелік дозволяє прослідкувати основний критерій відбору галузей знань, а саме найбільш динамічних в сучасних умовах розвитку держави та суспільства.

В рамках стажування та підвищення кваліфікації працівників бюро заплановано проведення навчальних курсів та тренінгів на базі

юридичних вузів, котрі здійснюють підготовку кадрів для слідчих і оперативних підрозділів правоохоронних органів України; тренінгів та навчальних курсів експертів слідчих органів інших країн; обмінів досвідом, стажування у слідчих органах в інших країнах. (Стратегічна програма діяльності Державного бюро розслідувань на 2017-2022 роки // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/uryad-ta-organi-vladi/derzhavne-byuro-rozsliduvan/pro-derzhavne-byuro-rozsliduvan/strategichna-programa-diyalnosti-derzhavnogo-byuro-rozsliduvan>)

Виходячи з наведеного, пріоритетним напрямком формування команди професійних та мотивованих співробітників бюро є проведення заходів у двох напрямках: стажування для осіб, які не мають досвіду відповідної роботи та підвищення кваліфікації осіб, що раніше мали досвід роботи у галузі права, в органах слідства та оперативно-розшукової діяльності.

Однак при цьому хочеться відмітити, що під час початкового формування підрозділів бюро повинні бути дотримані квоти, згідно з якими:

1) формування слідчих підрозділів забезпечується за рахунок: осіб, які протягом останнього року обіймали посади слідчих прокуратури, — не більше, ніж на 30 відсотків; осіб, які протягом останнього року обіймали посади слідчих в інших органах державної влади, — не більше, ніж на 19 відсотків; інших осіб, які мають відповідний стаж роботи в галузі права, — не менше, ніж на 51 відсоток;

2) формування оперативно-розшукових підрозділів, а також підрозділу внутрішньої безпеки забезпечується за рахунок: осіб, які протягом останнього року обіймали посади в оперативно-розшукових підрозділах, — не більше, ніж на 40 відсотків; інших осіб, які мають відповідний стаж роботи в галузі права, — не менше, ніж на 60 відсотків.

Таким чином, формування базових підрозділів Державного бюро розслідувань буде зосереджено частково на фактичному переведенні осіб з інших правоохоронних органів та частково на залучення спеціалістів в сфері права з відсутнім професійним досвідом відповідної специфічної роботи. Такий підхід без належної першочергової підготовки та підвищення кваліфікації співробітників бюро може призвести до низької ефективності роботи на початковому етапі та некомпетентності у розслідуванні підслідних проваджень.

Крім того, такий підхід, як мінімум, протирічить Положенню про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, відповідно до якого підвищення кваліфікації за професійними програмами здійснюється протягом першого року роботи для вперше прийнятих

на державну службу чи службу в органах місцевого самоврядування або обраних та призначених на відповідні посади, а також у разі потреби перед або за результатами оцінювання службової діяльності, але не рідше ніж один раз на три роки. (Положенню про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування / Постанова КМУ № 564 від 7 липня 2010. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/564-2010-p>)

Вважаємо, що існуючий підхід до підвищення кваліфікації та підготовки працівників Державного бюро розслідувань до виконання покладених на них завдань, функцій та обов'язків потребує значного доопрацювання, як в аспекті організації цієї діяльності, так і змістовного наповнення навчального процесу. По-перше, потребує перегляду загальна стратегія організації підвищення кваліфікації осіб, що вступають на службу до Державного бюро розслідувань, з встановленням пріоритету перепідготовки та підвищення кваліфікації до початку професійної діяльності співробітників бюро. Це дозволить виявити попередній негативний соціальний та професійний досвід (стереотипізацію мислення, інертність та діяльнісну рефлексію) осіб, що вступають на службу, та в рамках навчального процесу не тільки забезпечити засвоєння ціннісних орієнтацій та установок, досягти розвитку професійної компетентності, неупередженості, незалежності та персональної відповідальності, але й здійснити коригування потенційно небажаних якостей та характеристик цих осіб, в тому числі криміногенних. По-друге, зміст професійної програми перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників бюро повинен відображати сучасні потреби у підготовці висококваліфікованих фахівців правоохоронних органів, враховувати тенденції соціально-економічного розвитку країни, мати практичну спрямованість на модернізацію управління, реалізацію реформ, забезпечення сталого розвитку, вирішення актуальних проблем державного управління та розвитку громадянського суспільства, відповідати загальнодидактичним і андрагогічним принципам навчання. По-третє, спрямованість змісту професійної програми повинна забезпечуватись шляхом його орієнтації на сучасні освітні та управлінські технології, ефективні методи опанування слухачами знань щодо організації професійної діяльності для успішного виконання посадових завдань та функцій. Забезпечувати практичну спрямованість змісту професійної програми підготовки співробітників бюро необхідно з урахуванням аналізу загальних положень про державні органи, положень про Державне бюро розслідувань, професійно-кваліфікаційних характеристик посад та посадових інструкцій.