

УДК 343.9

О.М. ІГНАТОВ, Кримський юридичний інститут Одеського державного університету внутрішніх справ

НЕДОЛІКИ КАДРОВОГО ВІДБОРУ ЯК ФАКТОР ДЕТЕРМІНАЦІЇ ЗЛОЧИНІВ, ЩО ВЧИНЯЮТЬСЯ ПРАЦІВНИКАМИ ОВС ТА ШЛЯХИ ПРОТИДІЇ

Ключові слова: злочини, працівники органів внутрішніх справ, кадри, відбір кадрів

У попередженні насильницьких злочинів, що вчиняються працівниками ОВС, значну роль відіграють заходи, що здійснюються самими органами внутрішніх справ, насамперед Міністерством внутрішніх справ України. Вони мають організаційно-управлінський характер та спрямовані на усунення, нейтралізацію, обмеження дії або попередження виникнення таких факторів детермінації насильницьких злочинів працівників ОВС, як недоліки: кадрового відбору, психологічного забезпечення службової діяльності працівників ОВС, професійної підготовки та виховання, а також фактори, пов'язані з наявністю у працівників органів внутрішніх справ психічних аномалій.

У вітчизняній науці різні аспекти протидії протиправній поведінці працівників ОВС України досліджувалися у роботах М.І. Ануфрієва, О.М. Бандурки, В.П. Ворущила, О.Ф. Гіди, Д.О. Кобзіна, О.А. Мартиненка, В.С. Медведєва, О.В. Негодченка, О.С. Новакова, О.Ю. Синявської, В.О. Соболева, С.А. Шалгунової та ін. Однак, враховуючи рівень правопорушень в ОВС, соціально-економічні процеси у нашій країні та пов'язані з ними проблеми кадрового некомплекту ОВС, наочно постає потреба удосконалити перш за все методи та процедури професійного відбору кадрів, їх підготовки

та розміщення. Тому метою даної публікації є визначення основних напрямків удосконалення кадрового забезпечення органів внутрішніх справ задля найбільш ефективного попередження злочинів, що вчиняються працівниками ОВС та підвищення рівню правопорядку в ОВС взагалі. Новизна роботи полягає в пропозиціях з удосконалення механізму та методик відбору кандидатів на службу в ОВС.

Серйозні недоліки, що існують у механізмі відбору кандидатів на службу в ОВС, призвели до того, що на службу потрапляють не лише особи, які не відповідають вимогам до кандидатів на службу, але й особи, які мають різного роду психічні аномалії. Масштаб цих недоліків у перші роки здобуття незалежності сягав такого рівня, що на службу до органів внутрішніх справ України потрапляли особи, раніше засуджені за вчинення злочинів, а повторне засудження цих осіб за злочини, вчинені в період проходження служби, наочно демонструє криміногенний потенціал подібних вад функціонування кадрового апарату.

Так, міліціонер-водій ППСМ О., будучи в складі патруля (4 працівники), одержавши інформацію про квартиру, де нібито продаються наркотики, разом із всіма членами патруля, нікого не повідомивши, відхилився від маршруту. Працівники переодяглися в цивільний одяг і зайшли до квартири громадянина Г. Погрожуючи табельною зброєю (автоматом і пістолетом), закували присутніх осіб у наручники й провели несанкціонований обшук, у результаті якого вилучили гроші, речі, наркотики, після чого відібрали в потерпілих паспорти; зажадавши за повернення документів і непритягнення до відповідальності хабар, працівники органів внутрішніх справ залишили квартиру. Суд визнав О. винним і засудив до позбавлення волі з конфіскацією майна. Лише під час слідства було встановлено, що О. вже був раніше засуджений за ч.2 ст.193 КК УРСР 1960 р. (ч.2

ст.357 УК України 2001 р.) до 1 року позбавлення волі [1].

Слід зазначити, що проблема потрапляння на службу в ОВС осіб з кримінальним минулим є актуальною не лише для України. Так, наприклад, за даними Головного управління кадрів МВС РФ за 2001 рік, лише у УВС Кемеровської області було виявлено 22 працівника органів внутрішніх справ, що мали судимість до вступу на службу [2, с.75].

Насамперед відзначимо, що основна проблема полягає не лише в недоліках діяльності кадрового апарату, але й в цілісному зниженні загальноосвітнього рівня населення, втратою престижу служби в ОВС. Падіння престижу стало чинником, який обумовлює наразі хронічну неспроможність підрозділів по роботі з персоналом утримати молодих фахівців на службі. Одночасно скорочується кількість осіб, що навчаються у ВНЗ МВС [3].

За даними МВС, лише в 2002 та 2003 роках з вищих навчальних закладів МВС у період навчання було відраховано відповідно 309 осіб або 1,6 % від загальної чисельності курсантів, та 243 особи або 1,7 %. Основними причинами відрахування є: за власним бажанням; за порушення дисципліни; неуспішність; через службову невідповідність; за дискримінацію. Певну частину випускників звільнено з органів внутрішніх справ після закінчення ВНЗ (чимало з них ще на першому році служби). Співставлення загальної кількості звільнених з лав органів внутрішніх справ молодих спеціалістів із кількістю випускників, що готувалися для МВС за рахунок держави одинадцятьма відомчими ВНЗ за денною формою навчання (у середньому щорічно 4846 осіб або 440 випускників на один ВНЗ), свідчить про те, що результати роботи, принаймні, одного ВНЗ МВС щороку виявляються марними [3]. Наслідком цього є доволі значний некомплект кадрів в ОВС [4].

У свою чергу, відсутність конкуренції на вакантні посади, що є результатом реакції

громадян на соціальну дезорганізацію системи ОВС, змушує вирішувати кадрові проблеми, найчастіше ігноруючи якісні характеристики кандидатів на службу. Як зазначає О.С. Новаков, якщо ще декілька років тому центри психологічної діагностики відсівали кандидатів, що мають або патології, або крайні форми так званих прикордонних станів, то останнім часом повсюди зустрічаються факти прийому на службу працівників, що не відповідають професійним і морально-психологічним вимогам [5, с.80]. Результатом таких вад є вчинення правопорушень і злочинів курсантами та слухачами навчальних закладів МВС як під час навчання, так і під час проходження практики й стажування в практичних органах, одиничні та серійні корисливо-насильницькі злочини [6, с.85]. За даними російських дослідників, близько 70-80 % кандидатів, прийнятих на службу, не відповідають вимогам, що висувуються до працівника ОВС [7, с.45, 75].

Разом із тим слід визнати, що сама по собі робота в органах внутрішніх справ потребує залучення осіб авторитарного маскуліного типу. Таких людей, у свою чергу приваблюють атрибути влади (форма, зброя, спецзасоби, особливий статус), можливість застосування владних повноважень стосовно інших громадян, що згодом стає передумовою вчинення ними правопорушень.

Слід зазначити, що своєчасна діагностика на стадії відбору крім проблем, пов'язаних із контингентом кандидатів на службу, натрапляє й на проблеми методологічного та функціонального характеру. Так, у спеціалістів психофізіологічної лабораторії при поліклініці УМВС України в Харківській області щорічно проходять обстеження декілька тисяч осіб із числа претендентів на службу, а також вже працюючих, кандидатури певної частини яких відхиляються при розгляді доцільності їх використання в ОВС. Велика завантаженість психофізіологічних лабораторій робить зрозумілим ті недоліки професій-

ного відбору, на які вказують керівні документи МВС України. Представники цієї служби лише в 38,9 % випадків задоволені якістю професійного відбору кадрів, негативно оцінюючи цей напрямок роботи в 61,1 % випадків. Саме вадами системи відбору, як зазначають фахівці, слід пояснювати рівень насильницької злочинності, особливо обтяженої станом алкогольного сп'яніння, а також кількість самогубств серед працівників ОВС [8, с.67]. Об'єктивна ж картина рівня кандидатів психологами зазвичай не афішується, оскільки фіксація та оприлюднення реальних цифр викликає, як наслідок, не якісне розв'язання проблеми, а перевірку психологічної служби контролюючими підрозділами на предмет низького рівня їх роботи.

Таким чином, наочно постає необхідність удосконалювати методи та процедури професійного відбору кадрів, що, як слушно відмічає О.В. Негодченко, не можливо без розробки сучасної кадрової моделі МВС України та науково обгрунтованої концепції відбору, підготовки та перепідготовки персоналу для органів внутрішніх справ, які б передбачали відповідні вимоги до кадрового складу та до особистості працівника органів внутрішніх справ [9, с.332, 337-338].

Говорячи про заходи для підвищення ефективності відбору кандидатів на службу, слід зазначити, що їх успішність залежить від низки чинників загальносоціального порядку. Насамперед від рівня економічного, соціального, духовного, культурного, правового розвитку суспільства. Як слушно відмітив С.М. Іншаков, "головне призначення соціальної фільтрації – відбір кращих для виконання найбільш складних державних функцій (з відповідним стимулюванням). Природно, якщо суспільство деградує настільки, що відбрати виявиться не із кого, то ніякі системи відбору не допоможуть" [10, с.417-418].

Проведене нами опитування 500 випускників ВНЗ МВС України показало, що 9 % респондентів вважають, що можливість реа-

лізувати власні особистісні нахили є основною причиною вчинення насильницьких злочинів працівниками органів внутрішніх справ. Тому серед заходів, які мають вплинути на зниження насильницьких злочинів серед працівників ОВС, 35 % опитаних назвали поліпшення кадрового відбору працівників органів внутрішніх справ, 18 % - посилення вимог до осіб, яких призначають на посаду.

Удосконалення потребує механізм і методики відбору кандидатів на службу, причому це стосується як відбору кандидатів на службу в конкретних службах і підрозділах, так і комплектування абітурієнтами навчальних закладів МВС України. Питання відбору кадрів в управлінській літературі ґрунтується на трьох системах: 1) "американській" (визначення кола функцій – підбір працівника); 2) "японській" (підбір працівника – визначення для нього, з урахуванням його сильних та слабких сторін, кола функцій); 3) "європейській" (визначення кола функцій – підбір під них працівника – оптимальне використання його на посаді із врахуванням позитивних та негативних його сторін).

У діяльності державних органів України відбір персоналу базується здебільшого на застарілій американській системі [11, с.106-107]. У рамках даного ціннісно-орієнтованого підходу відомчими документами встановлено зразковий перелік морально-етичних, ділових і особистісних якостей, яким повинний відповідати кожен працівник. Встановлені також медичні та психологічні критерії, що обмежують потрапляння в органи внутрішніх справ осіб, не здатних нести службу. Наявність ж окремих якостей та вмінь, важливих для подальшої професіоналізації, розглядається як бажаний, але обов'язковий критерій відбору.

Така система відбору кандидатів на службу має низку недоліків, що мають місце практично на кожному етапі відбору. Наприклад, перевірки кандидатів на службу часто

відбуваються формально, без з'ясування всіх обставин життя і поведінки кандидата та його родичів. Працівники, що проводять спецперевірку (найчастіше дільничні інспектори), часом не мають необхідних навичок проведення такого заходу й практично не зацікавлені в отриманні об'єктивної інформації на кандидата. Тому опитування обмежується, як правило, думкою сусідів і колишнього класного керівника [12, с.220].

Оскільки подібні перевірки повинні мати на меті одержання максимальної інформації, значимої для вирішення питання про доцільність прийняття кандидата на службу в ОВС, при визначенні оптимально необхідного обсягу інформації такого роду доцільно враховувати, на наш погляд, досвід закордонних країн. Так, у багатьох країнах не сумісно зі службою вважається наявність "ділової" зацікавленості кандидата. Наприклад, у Великобританії як моменти, що вимагають особливої перевірки, розглядаються: 1) ведення близькими родичами кандидата будь-якого виду діяльності, пов'язаного з одержанням прибутку; 2) проживання кандидата в будинку, де один із членів родини має приватну крамницю або подібний заклад, що приносить прибуток; 3) наявність у члена родини, що проживає разом із кандидатом, дозволу на торгівлю спиртними напоями, укладення різних угод у парі, володіння розважальними або ігровими закладами, що знаходяться у зоні обслуговування поліцейського підрозділу, на службу до якого намагається вступити кандидат [13, с.196]. Російські дослідники відзначають, що особливу увагу необхідно приділяти вивченню: 1) матеріального становища кандидата, його участі в діловому житті, моральності, повноті сплати податків, конфліктів у сфері бізнесу і судових процесів за участю кандидата; 2) стану його психічного здоров'я, медикаментів, які він вживає, ставлення до алкоголю і наркотиків; 3) обставин, що можуть бути використані як інформація для шантажу кандидата (девіацій у

сексуальній поведінці тощо); 4) усіх контактів із представниками іноземних держав [7, с.128-129].

Традиційним для нашої системи ОВС є підхід, відповідно до якого при прийнятті на службу в процесі профвідбору необхідно використовувати набір психодіагностичних тестів, за допомогою яких можна визначити певні психологічні особливості особистості, що відіграють ключову роль при визначенні придатності кандидата на службу в ОВС [8, с.86]. Однак, на нашу думку, універсальна роль тестів при відборі кандидатів до служби в ОВС завищена. Наприклад, тестове опитування мало придатне для виявлення здібностей до організаційної, управлінської діяльності, воно дає недостатньо стійкий діагноз особи [14, с.169]. Як показують результати різних досліджень, навіть найвищий рівень раціонального інтелекту забезпечує лише 4-20 % успіху при розв'язанні поставлених завдань. Інша частка успіху забезпечується за рахунок інших факторів, що належать до сфери емоційного та несвідомого. Це, як відзначає О.А. Мартиненко, дозволяє припустити, що особи, які виявили певні вади в емоційній сфері, мають потенційний ризик професійної дезадаптації і вчинення в результаті цього правопорушень. Тому, при проведенні психологічного обстеження кандидатів на службу діагностично важливою може бути не стільки раціональна частина свідомості (інтелект, пам'ять, навички логічного мислення і т. п.), скільки емоційні якості, що забезпечують успішну адаптацію в підрозділі ОВС (інтуїтивного мислення, навичок самоконтролю, знання власних переваг і вад, толерантність до різних точок зору, ступінь самовладання в екстремальних ситуаціях, наполегливості, вміння працювати в групі та вміння надихати інших) [15, с.394-395].

Самим головним недоліком існуючого підходу до відбору кандидатів на службу в органах внутрішніх справ є слабкий прогностичний зв'язок між наявністю в індивіда

необхідних позитивних якостей та його адаптацією та подальшою успішною кар'єрою в тому або іншому підрозділі ОВС. З огляду на це, центрам психодіагностики при прийомі осіб на службу в підрозділи органів внутрішніх справ, а також при обстеженні працівників, що переміщаються на іншу посаду, рекомендується спиратися на зіставлення професіограм і психограм даної спеціальності. Це означає, що дані тестування кандидатів на службу бажано співвідносити з особливостями службовою діяльності відповідної служби та підрозділу з урахуванням ступеня жорстокості та регламентованості взаємовідносин у підрозділі. Кадровим і психологічним службам бажано проводити діагностику психологічної готовності кандидата до роботи в підрозділі ОВС. При цьому важливо звертати увагу, наприклад, на ставлення кандидата до даної діяльності, на його уявлення про умови служби і вимоги, що ставляться до нього у процесі виконання функціональних обов'язків [16, с.163-164; 17].

Щодо вдосконалення роботи з відбору кандидатів на службу в ОВС, на наш погляд, також заслуговує уваги пропозиція про введення інституту поручительства за кандидатів. Поручителями мають виступати не менше двох працівників ОВС, які знають кандидата й рекомендують його на службу. Поручительство, з одного боку, обмежить прийом осіб, не придатних за моральними якостями на службу, а з іншого боку – буде зобов'язувати кандидата вже в ході його служби поводитися відповідно до закону, щоб не підвести своїх поручителів [13, с.210; 18, с.150].

Також доцільно враховувати досвід закордонних країн щодо використання при відборі кандидата на службу в ОВС поліграфа. За його допомогою можуть виявлятися негативні мотиви вступу на службу; уточнюватися анкетні дані, особливості поведінки; наявність наркотичної або алкогольної залежності, імовірність кримінального минулого і на-

явність зв'язків із злочинними елементами [19, с.82-83]. На думку закордонних фахівців, застосування поліграфа при обстеженні “кандидатів з високим ступенем ризику” забезпечує виявлення негативної інформації, що приховується, з вірогідністю від 86 до 100 % [12, с.224].

Говорячи про відбір кандидатів, на нашу думку, варто погодитися з О.М. Варигіним у тому, що не повинен здійснюватися прийом на службу в органи внутрішніх справ осіб, раніше звільнених з державних органів за негативними мотивами [13, с.210]. Категоричну відмову в прийомі на службу в органах внутрішніх справ, на нашу думку, повинні одержувати особи, які раніше притягувалися до кримінальної відповідальності, навіть у випадку, якщо судимість погашена й особа, відповідно до чинного законодавства вважається такою, що не має судимості. При цьому зазначене положення повинне бути чітко закріплене в законодавстві.

Таким чином, удосконалення механізму і методик відбору кандидатів на службу в ОВС, (як відбору кандидатів на службу в конкретних службах і підрозділах, так і комплектування абітурієнтами навчальних закладів системи МВС), дозволить знизити ризик потрапляння на службу в ОВС осіб, схильних до вчинення злочинів та підвищити рівень правопорядку та законності в ОВС.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вирок Шевченківського райсуду м. Києва : від 13.11.1995 р. – Справа № 1-385.
2. Кондаков А. В. Предупреждение нарушенной законности в правоохранительной деятельности милиции: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.01 / Кондаков Александр Владимирович. – Саратов, 2006. – 230 с.
3. Про результати перевірки використання коштів, виділених у 2003 році з Державного бюджету України на підготовку кадрів для органів внутрішніх справ вищими закладами

освіти Міністерства внутрішніх справ України / підготовлено департаментом контролю видатків на судову владу, оборону, правоохоронну діяльність та безпеку держави і затверджено постановою Колегії Рахункової палати від 15.06.2004 р., № 12-1. – К. : Рахункова палата України, 2004. – Вип. 12.

4. Інформація по некомплекту органів і підрозділів Управління МВС станом на 17.05.2005 р. (вакансії в органах внутрішніх справ) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://urp.kharkov.ua/index.htm>.

5. Новаков О. С. Кримінологічна характеристика та профілактика злочинів, які вчиняються працівниками міліції у сфері службової діяльності: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.08 / Новаков Олександр Сергійович. – К., 2003. – 205 с.

6. Шалгунова С. А. Кримінально-правові та кримінологічні заходи попередження хабарництва серед співробітників органів внутрішніх справ: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.08 / Шалгунова Світлана. Аполлінарійвна. – К., 1999. – 203 с.

7. Скоморохов Р. В. Кримінологическая характеристика и специальное предупреждение должностных преступлений, совершаемых сот рудниками органов внутренних дел (По материалам Иркутской области): дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.08 / Скоморохов Роман Викторович. – Иркутск, 2004. – 169 с.

8. Ануфрієв М. І. Соціологічно-правові аспекти зміцнення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України : навчально-методичний посібник / [М. І. Ануфрієв, В. С. Венедиктов, О. В. Негодченко, В. О. Соболев, В. К. Шкарупа, В. І. Щербина]. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2000. – 164 с.

9. Негодченко В. О. Діяльність органів внутрішніх справ щодо попередження злочинів у сучасних умовах: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.08 / Негодченко Вадим Олександрович. – Х., 2003. – 180 с.

10. Иншаков С. М. Системное воздейст-

вие на преступность в Вооруженных Силах России: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.08 / Иншаков Сергей Михайлович. – М., 1997. – 467 с.

11. Галай А. О. Організаційно-правові заходи формування та функціонування персоналу установ виконання покарання: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Галай Андрій. Олександрович. – К., 2003. – 229 с.

12. Алтухов С. А. Преступления сотрудников милиции (понятие, виды, особенности профилактики) : монография / С. А. Алтухов. – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2001. – 271 с.

13. Варыгин А. Н. Преступность сотрудников органов внутренних дел и воздействие на нее / В. А. Варыгин ; под ред. Б. Т. Разгильдиева. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2003. – 221 с.

14. Бандурка О. М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ : підручник / О. М. Бандурка, В. О. Соболев. – Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 480 с.

15. Мартыненко О. А. Детерминация и предупреждение преступности среди персонала органов внутренних дел Украины : монография / О. А. Мартыненко. – Х. : Изд-во ХНУВС, 2005. – 468 с.

16. Борисова С. Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.06 / Борисова Светлана Евгеньевна. – М., 1998. – 204 с.

17. Ірхіна С. М. Програма психологічного вивчення кандидатів на службу в органах внутрішніх справ / С. М. Ірхіна // Проблеми пенітенціарної теорії та практики : щоріч. бюл. Вип. 10 (ювіл.) / ред.: А. А. Музика. – К. : Юрид. ін-т КНУВС, 2005. - С. 618-624.

18. Брайцева Е. А. Преступления, совершаемые следователями и дознавателями в системе органов внутренних дел: кримінологический аспект: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.08 / Брайцева Елена Анатольевна. – М., 2002. – 178 с.

19. Зубрилов И. С. Использование полиграфа при решении кадровых вопросов / И. С. Зубрилов, А. И. Скритников // Вестник МВД РФ. – 1999. – № 5. – С. 82-83.

Игнатов О. М. Недоліки кадрового відбору як фактор детермінації злочинів, що вчиняються працівниками ОВС та шляхи протидії / О. М. Ігнатов // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 215–221 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-1/09iomtsp.pdf>

Розглядаються питання підвищення привабливості служби в ОВС та удосконалення методів та процедури професійного відбору кадрів, як засобів підвищення рівня правопорядку і законності в органах внутрішніх справ.

Игнатов А.Н. Недостатки кадрового отбора как фактор детерминации преступлений, совершаемых работниками органов внутренних дел и пути противодействия

Рассматриваются вопросы повышения привлекательности службы в ОВД и усовершенствования методов и процедуры профессионального отбора кадров, как средств повышения уровня правопорядка и законности в органах внутренних дел.

Ignatov A.N. Lacks of Skilled Selection as Factor of Determination of Crimes Committed by Police Officers and Way of Counteraction Accomplished Workers

The questions of increase of attractiveness of service are examined in OIA and improvements of methods and procedure of professional selection of shots, as facilities of increase of level of law and order and legality in the organs of internal affairs.

Форум права Форум