

Карелін В.В.

*к.ю.н., доцент кафедри кримінального,
кримінально-виконавчого права та кримінології
Академія Державної пенітенціарної служби*

СЛУЖБОВО-ПРАВОВИЙ РЕЖИМ ПРОФЕСІЙНОГО ПІДБОРУ, ПІДГОТОВКИ ТА ПЕРЕПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ТА УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

Постановка проблеми. Ефективність виконання завдань, які поставлені перед Державною кримінально-виконавчою службою України, визначальним чином залежить від результативності та рівня роботи органів і установ виконання покарань. Імідж пенітенціарної служби формується на основі уяви широкого кола громадськості та залежить від кадрового потенціалу органів і установ виконання покарань, тобто від професіоналізму, уміння працівників реалізовувати завдання, покладені на них державою, моральних та особистих якостей осіб рядового та начальницького складу, їх рівня культури, здатності працювати з людьми тощо [1, с. 79].

Служба в системі виконання покарань належить до складних видів професійної діяльності. Середовище, в якому здійснюється професійна діяльність співробітників виправної установи, значно відрізняється від середовища інших служб силових відомств. Специфіка службової діяльності співробітників пенітенціарної системи полягає у соціально-правовій незахищеності персоналу, який виконує кримінальне покарання, низькому соціальному статусі службовців, негативному впливі середовища засуджених, необхідності подолання явного або прихованого протистояння спецконтингенту, у високому рівні емоційних навантажень, стресових ситуацій, високому ступені закритості виправних установ, дефіциті позитивних вражень. Психологічними складнощами діяльності персоналу є особливість посадових функцій персоналу, владний характер діяльності, збе-

реження службової таємниці, напруженість та стресогенність. Такі обставини виконують роль постійних психотравмуючих чинників, які можуть сприяти виникненню професійної дезадаптації співробітників пенітенціарних установ [2, с. 365].

Становлення спеціалістів у таких умовах є складним та тривалим процесом і залежить як від професійних якостей персоналу, так і від уміння швидко адаптуватися до професійної діяльності. Це свідчить про актуальність і необхідність удосконалення підходів до проблем підбору, підготовки та перепідготовки персоналу органів та установ виконання покарань.

За умов реформування Державної кримінально-виконавчої служби України важливого значення набувають такі фактори кадрової політики, як, по-перше, підвищення ефективності та якості функціонування як органів і установ виконання покарань, так і окремих їх співробітників за окремим напрямом діяльності; по-друге, вдосконалення системи й управління структурними підрозділами органів і установ виконання покарань в цілому; по-третє, наближення діяльності органів і установ виконання покарань як за змістом, так і за формою до міжнародних стандартів [3, с. 184].

Про потребу у фахівцях нової формації з нагромадженим інноваційним потенціалом, розвинутими вміннями його практичної реалізації, варіативністю та гнучкістю професійного мислення свідчать факти постійного прискорення процесу старіння знань,

зростання темпів інформатизації в мінливих умовах сучасного суспільства. Тому особливості значущості в програмах підготовки майбутніх працівників пенітенціарних установ і наукових кадрів набуває науково-інноваційний компонент. Наукові дослідження, що проводяться в Інституті кримінально-виконавчої служби (ІКВС, м. Київ), розроблення нових законопроектів, технологій упровадження інновацій у пенітенціарну практику виступають детермінантами підвищення ефективності підготовки фахівців кримінально-виконавчої служби в напрямі інноваційного розвитку вищої школи України [4, с. 146].

Для вирішення проблеми удосконалення професійного підбору, підготовки та перепідготовки персоналу органів та установ виконання покарань в цілому та зокрема для створення ефективного кадрового забезпечення необхідно, щоб здійснювалось ефективне управління змінами в різних сферах суспільного життя на сучасному етапі.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Проблема формування системи підбору, підготовки та перепідготовки персоналу органів і установ виконання покарань, зокрема управлінського персоналу, у своїх дослідженнях займалась значна кількість науковців і практиків: О.Г. Боднарчук, А.О. Галай, К.В. Муравйов, М.М. Сикал, О.Г. Ткаченко, Т.В. Якимчук та інші.

Формулювання завдання дослідження. Мета статті – вирішення завдань щодо дослідження проблематики формування системи підбору, підготовки та перепідготовки персоналу органів і установ виконання покарань, зокрема управлінського персоналу, як передумови реформування пенітенціарної системи України.

Виклад основного матеріалу. Актуальність означених питань зумовлена також тим, що від персоналу установи виконання покарання у вигляді позбавлення волі значно (не менше ніж від умов тримання в місцях позбавлення волі) залежить виправлення чи хоча б достойна відповідальності за себе людини поведінка засуджених, оскільки важливі склад-

ники умов відбування покарання залежать від людського фактору персоналу установи, у якій виконується покарання у вигляді позбавлення волі. Питання впливу персоналу на процес виправлення засуджених слід розглянути у двох площинах: по-перше, ставлення до засуджених, а по-друге, ставлення до своєї роботи, її особливого місця у суспільній сфері і можливих наслідків недбалого до неї ставлення у соціальному масштабі і для життя конкретних людей [5, с. 92].

Цикл управління персоналом зазвичай починається з професійного відбору – процесу, за якого організація підбирає кандидатів для виконання певних функцій. Під час відбору кадрів для органів і установ виконання покарань основними критеріями, на нашу думку, є якість персоналу та придатність (готовність) кандидата до ефективного виконання своїх посадових обов'язків.

Процеси набору й відбору кадрів повинні ґрунтуватися на наукових засадах, оскільки помилки, допущені у їх здійсненні, негативно позначаються на ефективності роботи організації і на соціально-психологічному кліматі колективу. Для уникнення кризових явищ кадрової служби повинна за найкоротші терміни розв'язувати завдання заміщення вакансій кваліфікованими працівниками. Вирішення цієї задачі вимагає організації безперервної цілеспрямованої роботи кадрової служби та її готовності у будь-який час вжити ефективних заходів для забезпечення організації необхідними фахівцями [6, с. 126].

Тому цілком слушною є думка про те, що підбір персоналу – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце. Необхідно враховувати кваліфікацію, спеціальність, особисті якості, здібності, характер претендента та інтереси організації [7, с. 77].

Важливим питанням на етапі підбору персоналу є вибір адекватних джерел, якими можуть

бути внутрішні (з кадрового резерву) і зовнішні (не пов'язані з організацією). Методи набору персоналу з внутрішніх джерел різноманітні, до них належать такі: внутрішній конкурс, суміщення професій, ротація кадрів тощо. Зовнішні джерела створюють ширші передумови для пошуку персоналу. Це – державні агентства зайнятості, навчальні заклади, консалтингові компанії, спеціалізовані кадрові агентства, засоби масової інформації, соціальні мережі, інтернет-комунікативні мережі тощо [8, с. 31].

З огляду на розширення діапазону кадрової діяльності до відповідних суб'єктів висуваються нові, підвищені вимоги, що, на думку авторів монографії «Функціонування державної кримінально-виконавчої служби України в сучасних умовах», зумовлює реалізацію цілей і завдань кадрової політики Державної кримінально-виконавчої служби на основі комплексного підходу в таких основних напрямках правового регулювання внутрішньо-організаційної діяльності:

1) створення умов для формування і нормативне закріплення єдиних вимог до персонального (кадрового) складу Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України) як працівників правоохоронних органів. Слід зазначити, що статус персоналу ДКВС України у загальному вигляді закріплено у Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (розділи 3–5);

2) розвиток єдиної державної системи професійної підготовки фахівців різних профілів для роботи в установах та органах ДКВС України;

3) посилення соціально-правової захищеності персоналу ДКВС України. Реалізація планів подальшого розвитку і зміцнення Державної кримінально-виконавчої служби України неможлива без урахування необхідності задоволення соціальних потреб особового складу, пов'язаних із закріпленням системи матеріальних гарантій служби [9, с. 116–119].

Професійний відбір (підбір) зазвичай розуміють як складну спеціалізовану проце-

дуру вивчення й оцінки придатності певного кандидата до оволодіння спеціальністю, досягнення рівня майстерності й успішного виконання обов'язків як у звичайних, так і в екстремальних умовах. Насамперед, кандидат повинен відповідати низці формальних стандартів, прийнятих законодавством країни. Він повинен бути відповідного віку, мати потрібний освітній рівень, бути громадянином країни, мати певний зріст, вагу і фізичні кондиції, не мати медичних протипоказань для служби, не бути пов'язаним у будь-який спосіб із кримінальним світом [10, с. 4].

О.Г. Боднарчук у своєму дисертаційному дослідженні зазначив, що система професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання (службу) до пенітенціарної системи повинна включати такі послідовні етапи:

1) соціально-правовий аспект професійного відбору, що містить вимоги до соціально-демографічних характеристик кандидата і правові положення (громадянство, обмеження за віком, необхідний рівень освіти, статеві обмеження тощо);

2) спеціальний (перевірка кандидата і його найближчих родичів на предмет можливих зв'язків із кримінальними елементами);

3) медичний відбір поділяється на соматичний і психіатричний (сформульовані чіткі вимоги до фізичного й психологічного здоров'я кандидата);

4) психофізичний (швидкість реакції, особливості функціонування центральної нервової системи тощо);

5) психологічний відбір є, як правило, процедурою тестового обстеження, у результаті якої формується психологічний профіль кандидата, що відображає рівень розвитку визначених важливих індивідуальних чи особистісних якостей кандидата. На основі аналізу тестових даних виявляються психологічні показники, що сприяють швидкому професійному становленню кандидата, чи психологічні показники, що перешкоджають бажаній професійній діяльності. Залежно від кількості

кандидатів вимоги психологічного відбору можуть підвищуватися чи знижуватися;

б) конкурсно-екзаменаційний – останній етап професійного відбору, який проводиться у формі співбесіди, іспиту чи кваліфікаційних випробувань, а іноді сполучає усі форми. Цей етап спрямований на виявлення необхідного рівня вихідних знань, умінь, навичок, які впливають на терміни навчання й входження в професію [11, с. 100].

А.О. Галай концепцію підготовки персоналу установ виконання покарання пропонує побудувати за такою схемою:

- а) модель правника місць позбавлення волі;
- б) навчальна (освітньо-професійна) програма для підготовки фахівців системи;
- в) навчально-методична база з підготовки фахівців системи;
- г) система засобів аналізу ефективності підготовки персоналу установ виконання покарання.

Він вважає, що під час формування моделей фахівців установи виконання покарання повинні використовуватися такі ланки:

- 1) концептуальна модель фахівця конкретного напрямку правоохоронної діяльності;
- 2) модель вступника до спеціального навчального закладу;
- 3) модель випускника спеціального навчального закладу за відповідним напрямом, спеціальністю, освітньо-кваліфікаційним рівнем та спеціалізацією;
- 4) модель фахівця відповідної категорії персоналу установ виконання покарання [12, с. 10].

На нашу думку, одне з провідних місць у роботі з особовим складом займає адміністративне провадження з прийому на службу. Таке провадження здійснюють уповноважені суб'єкти, до яких належать начальник установи, кадрові апарати і керівники зацікавлених підрозділів. Реалізується воно відповідно до конкретних адміністративних процедур, у рамках яких безпосередньо зачіпаються права, інтереси громадян. Тому відкритість, доступність відповідної інформації щодо по-

слідовності дій посадових осіб, їх відповідальності повинні бути забезпечені. Остатнє можливо під час розробки адміністративного регламенту [13, с. 51].

В.Г. Павлов, проаналізувавши відомчі накази (інструкції, розпорядження тощо) робить висновок, що система вимог до персоналу органів і установ виконання покарання повинна включати такі групи:

1) загальні вимоги. До них належать вимоги до прийому на роботу, службові вимоги (загальні вимоги щодо виконання службових завдань), вимоги щодо поведінки із засудженими, організаційно-економічні вимоги, професійно-психологічні вимоги;

2) посадові вимоги, що включають вимоги щодо виконання роботи окремими посадовими особами установ і органів виконання покарань. Наприклад, вимоги щодо підбору персоналу до кримінально-виконавчої системи України розкриваються Інструкцією про порядок добору, вивчення, оформлення кандидатів на посади рядового і начальницького складу і проведення спеціальної перевірки осіб, прийнятих на службу (роботу) у кримінально-виконавчу систему [14, с. 201].

Загальні вимоги (службові вимоги) передбачають досить значне коло щодо виконання роботи персоналом органів і установ виконання покарань. До цих вимог належать такі: переконаність у важливості своєї діяльності, розуміння та виконання службових завдань, дотримання законодавства, дисциплінованість, авторитетність, гідність, самоповага, почуття обов'язку, володіння прийомами рукопашного бою, спецзасобами, зброєю та спецтехнікою, охайність тощо. На рівні норм законодавства до них відносять необхідність неухильно виконувати закони України, дотримуватися Кодексу етики та службової поведінки персоналу ДКВС України, що був схвалений рішенням колегії Державної пенітенціарної служби України (протокол № 11 РК від 19.12.2012 року), реалізовувати свої професійні обов'язки (стаття 16, 18 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу

службу України») тощо. Друга група вимог до виконання роботи персоналом органів і установ виконання покарання спрямована на те, щоб розкрити особливості діяльності окремих категорій персоналу, передбачити відмінності правового та соціального положення співробітників, які працюють на досягнення різних як суміжних, так і відмінних цілей. Вони деталізуються на рівні підзаконних нормативно-правових актів [14, с. 201–202].

Формування особи співробітника кримінально-виконавчої системи починається з етапу оволодіння професійними знаннями і вміннями, а також правового виховання курсанта. Велике значення в цьому напрямку надається особливостям соціокультурного середовища навчального закладу, де проходить становлення і розвиток професійно важливих якостей співробітників. До заходів, спрямованих на формування професійної правосвідомості, якостей, які сприятимуть формуванню антикорупційної поведінки, можна віднести проведення інформаційно-виховної роботи, реалізацію заходів, спрямованих на патріотичне виховання, вивчення морально-етичних норм професійної діяльності тощо [15, с. 128].

Сучасна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України має такі структурні підрозділи: Інститут кримінально-виконавчої служби, Академія державної пенітенціарної служби, Білоцерківський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, Дніпровський центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, Хмельницький центр підвищення кваліфікації персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Працівники органів та установ виконання покарань, які проходять підготовку та перепідготовку в означених навчальних закладах і центрах, завдяки інтеграції різних видів науково-дослідної діяльності, інноваційному навчальному процесу, застосуванню сучасних

освітніх технологій, підвищенню значення самостійної роботи, практикоорієнтованості в освітній діяльності отримують можливість для формування ключових загальнокультурних і професійних компетенцій.

Актуальним також є питання професійної адаптації молодого співробітника установи виконання покарання, яка є соціально-психологічним процесом включення його до колективу співробітників установи (органу) організації виконання покарання, пристосування та звикання до характеру і умов роботи в означеній сфері, набуття і закріплення інтересу до роботи, формування необхідних професійних якостей тощо.

У процесі професійної адаптації, на нашу думку, можна виокремити два етапи. Ступінь професійної адаптації молодого співробітника, який закінчив відомчий навчальний заклад (Інститут кримінально-виконавчої служби, Академію Державної пенітенціарної служби тощо), відрізняється від рівня професійної адаптації співробітника, який отримав освіту в цивільному навчальному закладі. Особливості зумовлені тим, що у випускників відомчих навчальних закладів перший етап адаптації починається ще у період навчання. Курсанти роблять свідомий вибір своєї професії, вони мотивовані на отримання знань, вмінь та навичок, необхідних у службовій діяльності кримінально-виконавчої системи. Вони мають досвід проходження навчальної практики та стажування, які дають уявлення про особливості практичної діяльності персоналу сфери організації виконання покарань.

Новий етап професійної адаптації настає з початком трудової діяльності, її успіх залежить від ступеня відповідності отриманих у навчальному закладі знань, вмінь і навичок вимогам безпосередньої практичної діяльності. А співробітник, який прийшов на службу після закінчення цивільного навчального закладу, має можливість лише скороченого курсу первинної підготовки в навчальних центрах системи організації виконання покарань. Відповідно до практичної роботи він адапту-

ється шляхом випробувань і помилок, тобто починає відразу з другого етапу адаптації.

Тривалість цього етапу залежатиме від процесу включення молодого працівника до колективу установи, від наявності інтересу до роботи та особистісних якостей. На цьому етапі співробітник повинен бути оточений розумінням з боку досвідченіших колег.

Службово-правовий режим професійного підбору, підготовки та перепідготовки персоналу органів і установ виконання покарань має детально регламентуватися, здійснюватися відповідно до відомчих нормативно-правових актів та включати такі елементи:

- 1) розробку спеціальної програми;
- 2) удосконалення методики коректування чисельності апарату;
- 3) атестацію кадрів;
- 4) стажування;
- 5) удосконалення системи мотивації персоналу;
- 6) удосконалення системи управління персоналом сфери виконання покарань завдяки навчанню суміжним професіям.

Уявляється, що з метою вирішення існуючих проблем у сфері організації виконання покарання необхідно передбачити комплекс заходів, що мають такі напрямки:

- удосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб системи виконання покарань;
- використання інтелектуального потенціалу в інтересах інноваційного розвитку означеної системи;
- формування єдиних підходів до ефективного управління кадровими процесами;
- розвиток сучасних організаційно-управлінських технологій і методів кадрової роботи;
- формування єдиної системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;
- підвищення якості управління;
- розвиток інформаційно-технологічної інфраструктури управління кадровим потенціалом з метою організації ефективної взаємодії суб'єктів кадрових процесів.

Реалізація означених заходів дозволить сформувати цілісну й ефективну систему забезпечення кадрами системи виконання покарань відповідно до пріоритетів розвитку державного управління діяльністю Державної кримінально-виконавчої служби.

Подальше підвищення якості кадрового складу Державної кримінально-виконавчої служби повинно включати такі елементи:

- повну відповідність професійної освіти функціям, які виконуються;
- проходження атестації кожним співробітником системи;
- створення системи безперервного навчання шляхом професійної перепідготовки, підвищення кваліфікації і стажування;
- підвищення довіри до установ і органів системи виконання покарань шляхом забезпечення позитивної динаміки якості послуг, які надаються;
- формування резерву кадрів;
- забезпечення збалансованості трудових ресурсів.

Висновки. Удосконалення системи професійної підготовки кадрів в означеній сфері ми вбачаємо у формуванні нового розуміння системи професійного підбору, підготовки та перепідготовки управлінського персоналу відповідно до соціальних, економічних та політичних умов розвитку України за європейськими орієнтирами. Крім того, необхідно відзначити, що забезпечення потреб кримінально-виконавчої системи у кваліфікованих спеціалістах нової формації потребує пошуку нових форм в організації навчального процесу, використання практичного досвіду та максимального наближення процесу навчання до реальних умов служби. Необхідно усвідомлювати, що заключною стадією у процесі формування професійно-правових якостей курсантів далеко не завжди є момент закінчення навчання. Мету можна вважати досягнутою у тому разі, якщо випускник надалі буде проявляти стійкий інтерес і потребу в постійному удосконаленні отриманих ним правових знань і прагнути будувати свою професійну діяльність відповідно до принципів та ідей права, вимог законів.

Анотація

У статті розглядається необхідність дослідження проблеми професійного підбору, підготовки та перепідготовки управлінського персоналу органів та установ виконання покарань як передумови у реформуванні пенітенціарної системи України. Визначено основні нормативно-правові акти, які встановлюють та визначають основи професійного підбору, підготовки та перепідготовки управлінського персоналу органів та установ виконання покарань. Проаналізовано погляди вчених на службово-правовий режим професійного підбору, підготовки та перепідготовки управлінського персоналу органів та установ виконання покарань.

Ключові слова: режим, правовий режим, службово-правовий режим, Державна кримінально-виконавча служба, пенітенціарна система України.

Аннотация

В статье рассматривается необходимость исследования проблемы профессионального подбора, подготовки и переподготовки управленческого персонала органов и учреждений исполнения наказаний как предпосылки в реформировании пенитенциарной системы Украины. Определены основные нормативно-правовые акты, которые устанавливают и определяют основы профессионального подбора, подготовки и переподготовки управленческого персонала органов и учреждений исполнения наказаний. Проанализированы взгляды ученых на служебно-правовой режим профессионального подбора, подготовки и переподготовки управленческого персонала органов и учреждений исполнения наказаний.

Ключевые слова: режим, правовой режим, служебно-правовой режим, Государственная уголовно-исполнительная служба, пенитенциарная система Украины.

Karelin V.V. Labor and legal professional regime, preparation and training of managing personnel of bodies and institutions of carriage

Summary

The necessity of researching the problem of professional selection, training and retraining of management personnel of penal enforcement agencies and institutions as prerequisites for reforming the penitentiary system of Ukraine is considered. The main normative legal acts that establish and determine the basis for the professional selection, training and retraining of management personnel of penal enforcement authorities and institutions are determined. The views of scientists on the service and legal regime of professional selection, training and retraining of management personnel of penal enforcement agencies and institutions are analyzed.

Key words: regime, legal regime, labor and legal regime, state penitentiary service, penitentiary system of Ukraine.

Список використаних джерел:

1. Дука О.А. Здійснення професійної підготовки пенітенціарного персоналу у відомчих навчальних закладах Державної пенітенціарної служби. Юридична психологія та педагогіка. 2014. № 1. С. 79–90.
2. Блажівський М.І. Психологічні особливості професійної діяльності персоналу установи виконання покарань. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 2 (1). С. 357–366.
3. Шкута О.О. Формування сучасного кадрового забезпечення в Державній пенітенціарній службі України: теоретико-прикладні засади. Право і суспільство. 2016. № 2. С. 183–187.

4. Сова М.О. Пріоритетні напрями підвищення ефективності підготовки фахівців пенітенціарної служби в контексті інноваційної діяльності вищих навчальних закладів. Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби. 2013. № 2 (4). С. 145–152.
5. Бадира В.А., Денисова Т.А. Правові основи виправлення та ресоціалізації жінок, засуджених до позбавлення волі: монографія. Запоріжжя, 2009. 168 с.
6. Зеленков А.В., Кононенко А.В., Налапко М.М. Організація набору та відбору персоналу. Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. 2008. № 3 (3). С. 125–135.
7. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посіб. К.: Кондор, 2003. 296 с.
8. Гетьман О.О., Петренчук Н.В. Організаційні механізми підбору, найму та адаптації персоналу. Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. 2014. Т. 19. № 2/5. С. 30–34.
9. Зливко С.В., Гречанюк С.К., Мулявка Д.Г. Функціонування державної кримінально-виконавчої служби України в сучасних умовах: монографія. Чернігів. РВВ Чернігівського юридичного коледжу ДДУПВП, 2011. 161 с.
10. Перепелиця А.В. Особливості професійного відбору персоналу до органів внутрішніх справ. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2008. № 2. С. 1–9.
11. Боднарчук О.Г. Кадрове забезпечення діяльності пенітенціарної системи в Україні: адміністративно-правовий аспект: дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.07; Національний університет державної податкової служби України. Ірпінь, 2009. 300 с.
12. Галай А.О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання: автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.07; Київський інститут внутрішніх справ. К. 2003. 20 с.
13. Дзюдзь М.С. Адміністративна діяльність установ Державної пенітенціарної служби України. Наше право. 2014. № 1. С. 48–52.
14. Павлов В.Г. Поняття персоналу Державної пенітенціарної служби України та засади його діяльності. Прикарпатський юридичний вісник. 2014. № 3 (6). С. 194–203.
15. Борзенко Ю.А. Антикоррупционное образование курсантов. Вестник Кузбасского института. 2013. № 4 (17). С. 127–130.