

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗАСАД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ СЛУЖБОВИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СУДОВО-ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ

КОРНЄВ Олександр Васильович - здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії Національного наукового центру «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М.С. Бокаріуса» Міністерство юстиції України

<https://orcid.org/0009-0002-3170-7618>

УДК 342.9

DOI 10.32782/LAW.UA.2020.3.37

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, опрацьовано перспективні напрями вдосконалення організаційних засад забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. Акцентовано увагу на тому, що вдосконалення організаційних засад є фактично неможливим без покращення норм чинного законодавства у цій сфері.

Ключові слова: організаційні засади, вдосконалення, службові правопорушення, судово-експертні установи.

Постановка проблеми

Адміністративно-правовий механізм профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України являє собою комплексне, багатоеlementне явище, що складається не лише із засобів адміністративно-правового регулювання, але й інших інструментів забезпечення досліджуваної профілактики, які, хоча й реалізуються на фоні регулятивного впливу права, втім суто правовими не є за своєю природою. Зокрема, це стосується організаційних заходів, що за своїм сутнісним змістом є управлінськими, однак їх обов'язковість, принципи та процедури здійснення, як правило, у тій чи іншій мірі визначають нормами права. А відтак, покращення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ

України є фактично неможливим без покращення організаційних засад здійснення відповідної діяльності.

Стан дослідження проблеми

Окремі проблемні питання, пов'язані із вдосконаленням професійної діяльності працівників судово-експертних установ України, у своїх наукових працях розглядали: О.Ю. Дубинський, О.М. Дуфенюк, Т.О. Коломонець, А.І. Лозовий, О.М. Моїсєєв, М.В. Романюк, М.Я. Сегай, Г.О. Стрілець, В.С. Шестак та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, в юридичній літературі відсутні комплексні дослідження, присвячені покращенню організаційних засад забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України.

Мета і завдання дослідження

Мета статті полягає у тому, щоб опрацювати шляхи вдосконалення організаційних засад із забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: з'ясувати сутність поняття «організаційне забезпечення»; узагальнити наукові погляди вчених стосовно представленої проблематики; опрацювати напрямки вирішення існуючих проблем у відповідній сфері.

Наукова новизна дослідження

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що у статті вперше комплексно опрацьовано шляхи удосконалення організаційних засад забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України.

Виклад основного матеріалу

Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що організаційні засади у розрізі досліджуваної проблематики являють собою дії або комплекс дій і рішень, переважно управлінського характеру, спрямованих на створення належних умов для безперешкодного та ефективного здійснення профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ України. Метою здійснення організаційних засад є побудова надійної та дієвої системи профілактики, а також підтримання її належного функціонування. Тобто результатом запровадження організаційних засад має стати досягнення оптимального рівня організованості механізму профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників службових правопорушень, який забезпечуватиме ефективне виконання поставлених завдань і досягнення намічених цілей у цій сфері.

Дослідниками висловлюються різні точки зору щодо кола заходів, які належать до організаційних. Так, для прикладу, І. О. Клочко, у розрізі висвітлення організаційних засад діяльності органів прокуратури щодо протидії корупції, веде мову про наступні заходи: організаційні акти забезпечення діяльності органів прокуратури щодо протидії корупції; суб'єкти здійснення діяльності щодо протидії корупції; розподіл повноважень між різними структурними підрозділами органів прокуратури щодо протидії корупції; координація діяльності органів прокуратури щодо протидії корупції; контроль за діяльністю органів прокуратури щодо протидії корупції [1]. П. І. Шаганенко, досліджую-

чи організаційне забезпечення прокуратури веде мову про наступні заходи: раціональний розподіл трудової діяльності, гарантування правого статусу прокурорів, забезпечення адекватними умовами праці, підтримку організаційного порядку, психологічно здорової атмосфери в колективі з метою досягнення високої ефективності виконання прокуратурою своїх повноважень і включає в себе регулярну щоденну процесуальну та іншу діяльність органів прокуратури, а також контроль та оцінку виконаної роботи [2].

Отже, з огляду на вище викладене, можемо виокремити декілька блоків або груп організаційних засад профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ, а саме:

1) установчі. Організаційні засади цієї групи перш за все орієнтовані на формування оптимальної організаційно-управлінської структури, необхідної для ефективного виконання завдань і функцій профілактики. Організаційно-управлінська структура – це ієрархічно побудована за рівнями підпорядкованості сукупність структурних підрозділів організації та їх взаємозв'язків, що відображає розподіл відповідальності й повноважень на прийняття рішень [3, с.494]. Тобто означена структура являє собою форму або спосіб побудови (устрою) управління у тій чи іншій системі. Тип організаційно-управлінської структури визначає розміщення, ієрархію та взаємодію структурних ланок та елементів системи, в межах якої здійснюється управління. В. Я. Малиновський з цього приводу зазначає, що зазначена структура це конструкція організації, що базується на логічних взаємоспіввіднесених рівнях управління і функціональних сфер, побудованих у такій формі, яка дає змогу найбільш ефективно здійснювати управління організацією та досягати її мети діяльності. Структура, що відображає синтез взаємозв'язків різних елементів, що функціонують для досягнення поставленої мети, називається організаційною. Як бачимо, організаційна структура будь-якої системи пов'язана із досягнен-

ням її місії – призначення органу для вирішення суспільної проблеми [4, с.307]. Організаційну структуру, підкреслює науковець, визначають також як управлінську категорію, що відображає організаційний аспект відносин управління і становить єдність рівнів і ланок управління у їх взаємозв'язку [4, с.307]. Вважаємо, що з метою забезпечення належного здійснення профілактики службових правопорушень, необхідно сформувати лінійно-функціональну організаційно-управлінську структуру, яка дозволить у повній мірі розкрити можливості механізму реалізації цієї профілактики. Справа у тому, що лінійна структура забезпечує єдність і чіткість розпорядництва; узгодженість дій виконавців; простота управління; чітко виражена відповідальність; оперативність у прийнятті рішень; особиста відповідальність керівника за остаточний результат діяльності свого підрозділу [5, с.96]. У лінійній структурі керівник виконує як адміністративні, так і інші функції. При чому зворотний зв'язок, який інформує керівника про хід виконання робіт, може бути відсутнім. Адміністративні функції й процедури можуть делегуватися основним керівником на нижчі рівні ієрархії. Члени кожного з нижчих ступенів управління перебувають у безпосередньому лінійному підпорядкуванні в керівника наступного, вищого рівня [6].

На відміну від лінійного підходу, функціональна організаційно-управлінська структура передбачає спеціалізацію та розподіл управлінських функцій та завдань між відповідними структурними підрозділами (штабами), але їх персонал має не лише дорадчі права, а й право керівництва і прийняття рішень [7]. Беззаперечними позитивними моментами (або перевагами) даного типу організаційних структур є наступне: висока компетентність спеціалістів, які відповідають за здійснення конкретних функцій; розширення можливостей лінійних керівників у питаннях стратегічного управління за допомогою передачі ряду функцій спеціалізованим ланкам; створює можливість централізованого контролю стратегічних резуль-

татів; відповідність структури її стратегії; підвищує ефективність управління при вирішенні поточних завдань; легко реагує на потреби практики, створюючи нові функціональні служби [5, с.97].

Лінійно-функціональна організаційна структура покликана зберегти переваги лінійних і функціональних структур, усунувши при цьому притаманні їм недоліки. Встановлення лінійно-функціонального типу організаційно-управлінської структури механізму профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ забезпечить поєднання: з одного боку централізованої системи управління із персональною відповідальністю лінійних керівників за якість та ефективність прийнятих рішень і вжитих заходів щодо зазначеної профілактики; а з іншого – спеціалізованого, високопрофесійного підходу до вирішення проблем підготовки і здійснення профілактичної роботи. Слід відмітити, що така організаційна структура можлива лише на рівні відомчих вертикалей влади та безпосередньо у межах судово-експертних установ.

Окрім запровадження відповідної організаційно-управлінської структури до категорії установчих засад, на нашу думку, також слід віднести питання визначення стратегічних цілей досліджуваної профілактики. Важливість цілепокладання у питанні організації діяльності, зокрема профілактичної, важко переоцінити, адже саме на цьому етапі визначається загальний результат, який є бажаним і якого має досягнути діяльність або система для того, щоб виправдати своє суспільне призначення. Проблема полягає у тому, що на сьогодні відсутня чітко сформульована стратегічна мета (або цілі) профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ. З огляду на зазначене, Міністерство юстиції та інші органи виконавчої влади, у віданні яких є зазначені установи, у співпраці із представниками зазначеної професійної спільноти мають сформулювати загальну мету досліджуваної профілактики з урахуванням реалій

сьогодення, а також намічених пріоритетів суспільного розвитку в цілому та галузі судово-експертної діяльності зокрема.

2) функціонально-інструментальні організаційні заходи, тобто такі, що забезпечують безпосередньо підготовку та реалізацію профілактичної роботи. До таких належать:

- планування, що являє собою загальну функцію управління, сутність якої полягає у визначенні цілей діяльності та шляхів їх досягнення. Підфункціями планування є прогнозування, моделювання та програмування [3, с.526]. У розрізі досліджуваної проблематики вдосконалення даного організаційного заходу має полягати у встановленні чітких вимог щодо планування та здійснення профілактичної роботи як на галузевому рівні, так і на локальному, тобто у межах окремих судово-експертних установ. Зокрема, необхідно зобов'язати керівників зазначених установ періодично (наприклад, кожного року, чи раз на декілька років) затверджувати план профілактичної роботи в підпорядкованих підрозділах. Крім того доцільно визначити ключові засади (принципи) планування профілактики як то: актуальність та конкретність, систематичність та системність, реальність та практична доцільність тощо. Важливо, щоб під час планування були чітко вирішені питання розподілу завдань зі здійснення профілактичної роботи та їх виконавців;

- визначення та обрання форм і методів профілактичного впливу, зокрема: по-перше, має бути визначений перелік обов'язкових та факультативних форм профілактичної роботи; по-друге, слід зобов'язати керівників судово-експертних установ періодично переглядати набір форм індивідуальної профілактики, що ними застосовується по відношенню до підпорядкованих їм працівників; по-третє, більше уваги приділяти впровадженню провідного зарубіжного досвіду щодо здійснення досліджуваної профілактики, як на загальному, так і локальному рівнях. З цією метою необхідно налагодити систематичну та ефективну взаємодію між суб'єктами державної влади та судово-

експертної діяльності з питань здійснення зазначеної профілактики; по-четверте, необхідно посилити роль форм і методів, що базуються на позитивному впливі на працівників судово-експертних установ, аде сьогодні на практиці основним методом попередження службових правопорушень все ще залишається юридична відповідальність, метою якої є не лише покарання правопорушника, але й його виховання та виховання на прикладі цієї особи інших працівників. Втім цей виховний вплив здійснюється не стільки через формування у особи позитивних настанов та життєвих позицій, через переконання її у необхідності та корисності належної поведінки, скільки шляхом погрози застосування покарання – простіше кажучи через відлякування; по-п'яте, необхідно посилити роль заохочення як заходу профілактичного впливу, а для цього необхідно визначити ключові критерії для застосування заохочення по відношенню до зазначених працівників;

3) ресурсні. Це організаційні засади пов'язані із забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України. До таких ресурсів, зокрема, належать: матеріально-технічні, кадрові, науково-методичні та інформаційно-роз'яснювальні матеріали тощо. Вдосконалення цього типу організаційних засад окрім іншого, на нашу думку, має стосуватися наступних аспектів: а) здійснення відповідної підготовки посадових осіб, на яких покладаються завдання та функції щодо здійснення профілактичної роботи. Дуже важливо, щоб такі посадові особи володіли не лише знаннями про нормативно-правові основи (засади) профілактики, але й знаннями, уміннями та навичками щодо добору та практичного застосування конкретних форм, способів, прийомів профілактичного впливу на підлеглих. Задля цього доцільно проводити відповідні курси, де повноважені посадові особи, будуть отримувати теоретичні знання та практичні навички щодо проведення профілактичної роботи із підпорядкованими працівниками, а також періодично

підвищуватимуть свою кваліфікацію у цій сфері; б) регулярне забезпечення судово-експертних установ якісними науково-методичними матеріалами, які мають містити найновіші наукові пропозиції у цій сфері, а також найбільш корисні та актуальні зразки вітчизняного і зарубіжного досвіду щодо здійснення профілактики службових правопорушень.

4) контрольно-аналітичні. Контроль є важливою та необхідною умовою забезпечення законності, високої якості та ефективності профілактики, саме в ході контролю виявляються порушення, відхилення та інші недоліки у профілактичній роботі. У свою чергу аналітична робота орієнтована на зібрання, обробку, оцінку інформації про хід і результати профілактичної діяльності. Слід констатувати, що на сьогодні досить мало уваги приділяється контролю за здійсненням досліджуваної профілактики та оцінці її ефективності, переконані, що з метою вдосконалення організаційних заходів із забезпечення профілактики службових правопорушень в професійній діяльності працівників судово-експертних установ України необхідно: а) налагодити систематичний та реальний контроль за станом профілактичної роботи у досліджуваній галузі. Говорячи про реальність цього контролю ми маємо на увазі те, що він має ґрунтуватися не на формальній перевірці такої ж формальної звітності, а на змістовній оцінці реального стану справ; б) запровадити механізм оцінювання ефективності профілактики службових правопорушень. Одним із ключових моментів тут є вироблення належних критеріїв оцінювання, тобто таких які дозволять отримати об'єктивну інформацію про стан справ у питанні здійснення профілактики. Окрім аналізу різного роду документації (положення, інструкції, плани заходів, звітність тощо), дуже важливими та обов'язковими критеріями мають бути: експертна думка, думка професійної спільноти, думка представників громадськості, які зверталися по відповідні послуги до судово-експертних установ.

Висновок

Підсумовуючи викладене, можемо констатувати, що наразі має місце велика кількість прогалин, недоліків та інших проблем в частині організаційного забезпечення профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ, які, звичайно ж, негативним чином позначаються на ефективності цієї профілактики. Втім усі ці проблеми мають шляхи розв'язання і цілком можуть бути усунені за наявності належної уваги з боку представників публічної влади та професійної спільноти.

Література

1. Організаційні засади діяльності органів прокуратури щодо протидії корупції / І. О. Клочко // Форум права. 2017. № 5. С. 169–174. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2017_5_26
2. Поняття організаційного забезпечення діяльності органів прокуратури / П. І. Шаганенко // Часопис Київського університету права. 2015. № 4. С. 144–147. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2015_4_33
3. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010. 820 с.
4. Малиновський В. Я. Державне управління: Навчальний посібник. 3-тє вид. переробл. та допов. К. : Атіка, 2009. 608 с.
5. Державне управління: Навч. посіб. / А.Ф. Мельник, О.Ю. Оболенський, А.Ю. Васіна, Л.Ю. Гордієнко; За ред. А.Ф. Мельник. К.: Знання-Прес, 2003. 343 с.
6. Гринчуцький В. І., Карапетян Е. Т., Погрішук Б. В. Економіка підприємства: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 304 с. URL: https://pidru4niki.com/20080215/ekonomika/organizatsiyeni_strukturi_upravlinnya_pidpriyemstvom#30
7. Економіка підприємства: конспект лекцій. Величко В.В. Харків: ХНАМГ, 2004. 114 с. URL: <https://buklib.net/books/32066/#:~:text=3.,4.3>

АНОТАЦІЯ

Доведено, що організаційні засади у розрізі досліджуваної проблематики являють собою дії або комплекс дій і рішень, переважно управлінського характеру, спрямованих на створення належних умов для безперешкодного та ефективного здійснення профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ України. Метою здійснення організаційних засад є побудова надійної та дієвої системи профілактики, а також підтримання її належного функціонування. Тобто результатом запровадження організаційних засад має стати досягнення оптимального рівня організованості механізму профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників, який забезпечуватиме ефективне виконання поставлених завдань і досягнення намічених цілей у цій сфері.

Виокремлено декілька блоків або груп організаційних засад профілактики службових правопорушень у сфері професійної діяльності працівників судово-експертних установ, а саме: 1) установчі, зокрема організаційні засади цієї групи перш за все орієнтовані на формування оптимальної організаційно-управлінської структури, необхідної для ефективного виконання завдань і функцій профілактики; 2) функціонально-інструментальні організаційні заходи, тобто такі, що забезпечують безпосередньо підготовку та реалізацію профілактичної роботи; 3) ресурсні; 4) контрольні-аналітичні.

Констатовано, що мають місце прогалини, недоліки та інші проблеми в частині організаційного забезпечення профілактики службових правопорушень у професійній діяльності працівників судово-експертних установ, які, звичайно ж, негативно впливають на ефективність цієї профілактики. Втім усі ці проблеми мають шляхи розв'язання і цілком можуть бути усунені за наявності належної уваги з боку представників публічної влади та професійної спільноти.

Ключові слова: організаційні засади, вдосконалення, службові правопорушення, судово-експертні установи.

SUMMARY

It has been proven that organizational principles in the context of the researched issues represent actions or a complex of actions and decisions, mainly of a managerial nature, aimed at creating appropriate conditions for the smooth and effective implementation of the prevention of official offenses in the field of professional activity of employees of forensic institutions of Ukraine. The purpose of implementing organizational principles is to build a reliable and effective prevention system, as well as to maintain its proper functioning. That is, the result of the introduction of organizational principles should be the achievement of the optimal level of organization of the mechanism for the prevention of official offenses in the professional activity of employees, which will ensure the effective performance of the assigned tasks and the achievement of the intended goals in this area.

Several blocks or groups of organizational principles for the prevention of official offenses in the field of professional activity of employees of forensic institutions have been singled out, namely: 1) the founding, in particular, organizational principles of this group are primarily focused on the formation of the optimal organizational and management structure necessary for the effective performance of tasks and prevention functions; 2) functional-instrumental organizational measures, that is, those that directly ensure the preparation and implementation of preventive work; 3) resource; 4) control and analytical.

It was established that there are gaps, shortcomings and other problems in terms of organizational support for the prevention of official offenses in the professional activity of employees of forensic institutions, which, of course, negatively affect the effectiveness of this prevention. However, all these problems have solutions and can be eliminated if there is due attention from representatives of public authorities and the professional community.

Key words: organizational principles, improvement, official offenses, forensic expert institutions.