



Сучасні підходи до формування безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки їхніх співробітників

Анатолій СУББОТ,
професор кафедри спеціальних дисциплін
та організації професійної підготовки
Національного університету державної податкової служби України,
кандидат педагогічних наук,
доцент

26

Концепція безпеки визначає, що саме в діяльності правоохоронця потребує захисту, які перепони можуть виникнути на шляху здійснення завдань із забезпечення безпеки, які якості необхідно розвивати в майбутніх працівників для ефективного розв'язання поставлених завдань, який підхід до вивчення проблем безпеки повинен у деталях окреслювати кроки, що робить людина для забезпечення захисту особистості.

Основні підходи до забезпечення безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки співробітників мають передбачати оптимальну оцінку ризиків до найімовірніших загроз і оцінку можливих наслідків здійснення цих загроз. Після того, як знайдено об'єкт, що потребує захисту, та оцінено ризики, необхідно вирішити, як можна реалізувати засоби захисту [1, с. 562].

Один із важливих напрямів забезпечення особистої безпеки працівників правоохоронних органів — удосконалення їх діяльності в різних ситуаціях та сферах. У жодному виді діяльності неможливо досягнути гарантій ідеальної безпеки, тому будь-яка діяльність, а особливо співробітника правоохоронних органів, є небезпечною. Але, запроваджуючи деякі заходи, вдосконалюючи систему безпечної професійної діяльності, можна знизити негативні прояви і в професійній праці, і в повсякденному житті правоохоронця до реально можливого мінімуму [10].

Розв'язання проблем безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки їхніх співробітників передусім досягається шляхом поєднання організаційно-управлінських та нормативно-правових заходів і засобів [2]. Таку позицію можна пояснити тим, що закріплених у вітчизняному законодавстві прав та свобод співробітників правоохоронних органів і навіть гарантій їх реалізації недостатньо без чітко діючого механізму реалізації, тобто процесу забезпечення безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки їхніх співробітників. Саме тому, на думку автора, найповніше розуміння підходів до забезпечення права правоохоронних органів та їхніх співробітників на безпеку досягається в результаті дослідження єдиного й цілісного механізму його здійснення. Категорія «механізм забезпечення безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки їхніх співробітників» зосереджує увагу на динамічних взаємозв'язках між основними умовами, передумовами, практичними способами й засобами реалізації права на безпеку правоохоронних органів та їхніх співробітників, а також на його похідні елементи.

Ю. Тихомиров вважає, що будь-який механізм реалізації прав та свобод особи складається з таких елементів: «По-перше, з системи управління, яка характеризує, з одного боку, складний суб'єкт управління та організацію взаємодії більш простих суб'єктів, з другого —

сполучення демократії та управління, що виражається в характері та формах участі трудящих у здійсненні функцій управління. По-друге, із соціальних й особливо правових норм, за допомогою яких забезпечується змістовність впливу та зв'язку в управлінні. По-третє, із способів визначення цілей на основі пізнання керованих процесів. По-четверте, з управлінського процесу як циклу дій керуючої системи, які послідовно змінюють одна одну, щодо досягнення цілей, що завершується оцінкою ефективності управлінського впливу» [3, с. 46]. Отже, головними елементами механізму реалізації прав і свобод особи виступають процес управління і право. «Управління і право, — зазначає Г. Зуйков, — перебувають у постійній взаємодії й розвиваються у взаємній залежності. Право регламентує управління, а управління спрямоване на реалізацію норм права, на перетворення нормативних установ на реальну поведінку людей. Поряд з цим управління використовує право як засіб досягнення своїх цілей» [4, с. 214].

Важливість права як засобу управління зумовлюється його властивостями. Що краще вони виражені, то ефективнішим є позитивний вплив права, правових засобів на організаційно-управлінські відносини, які виникають, розвиваються і припиняються у сфері забезпечення безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки їхніх співробітників.

Уявляється обґрунтованим визначити «механізм забезпечення безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки їхніх співробітників» (у загальному розумінні) як систему оптимального поєднання управлінського та нормотворчого процесів, за допомогою яких створюються належні юридичні й фактичні можливості для всебічного розв'язання проблем безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки їхніх співробітників, а також мінімізації всіх негативних умов, що можуть завдати шкоди практичному втіленню права співробітника правоохоронних органів на безпеку у професійній діяльності та в повсякденному житті, шляхом розробки комплексу практичних рекомендацій.

Отже, вирішення питань безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки їхніх співробітників у процесі діяльності об'єктивно потребує специфічного, чіткого механізму її організаційно-правового забезпечення. У

цьому аспекті важливу роль відіграють організаційно-управлінські та нормативно-правові заходи, від яких значною мірою залежить ефективність розв'язання обговорюваних проблем і які покликані забезпечити охорону й захист прав, свобод та законних інтересів означених учасників суспільних відносин.

Така взаємодія організаційно-управлінських та нормативно-правових засобів у сфері забезпечення безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки їхніх співробітників спостерігається в процесі розвитку відносин керівництва системи правоохоронних органів та осіб рядового й начальницького складу щодо забезпечення життя, здоров'я, честі, гідності й недоторканності останніх, знаходить правове втілення в нормативно-правових актах: законах, указах, постановах, положеннях, інструкціях, наказах. Крім нормотворчої діяльності, керівництву було б доцільно формувати способи реалізації управлінських рішень через процес управління, приділяючи питанню особистої безпеки своїх співробітників першочергову увагу. Для цього керівники підрозділів зобов'язані: постійно влаштовувати інструктажі із заходів безпеки під час проведення спеціальних операцій; організовувати відповідні заняття для вдосконалення навичок співробітників; практикувати розбір екстремальних ситуацій, які вже виникли або можуть виникнути; моделювати можливі екстремальні ситуації, доводити до підлеглих відповідні накази та здійснювати контроль за виконанням відповідних розпоряджень і вказівок; впроваджувати в службу діяльні нові технічні розробки, зброю, спеціальні засоби тощо; приділяти увагу формуванню позитивного іміджу правоохоронних органів через засоби масової інформації; постійно вдосконалювати стиль керівництва; сприяти створенню в колективах сприятливої соціально-психологічної атмосфери.

Удосконалювати організаторську діяльність керівників усіх рівнів та підлеглого особового складу слід за такими напрямками: аналіз організаційно-правових та соціально-економічних умов здійснення правоохоронної діяльності й чинників, що визначають реальний рівень професійного ризику; обґрунтування та подання пропозицій до відповідних державних структур із підвищення рівня захищеності й безпеки працівників; вчасне доведення до підлеглих наказів, директив, інструкцій, практичних рекомендацій та оперативної інформації стосовно питань особистої безпеки; поширення передового досвіду та проведення з підлеглими розбору ситуацій, які призвели або могли призвести до нещасних випадків; здійснювати результативні контакти з державними органами (з іншими правоохоронними органами також), громадськими і приватними організаціями та об'єднаннями, засобами масової інформації, населенням для забезпечення більш високого рівня професійної захищеності й безпеки працівників; мобілізувати наявні економічні й матеріально-технічні можливості для підвищення рівня особистої безпеки правоохоронців; приймати спеціальні управлінські рішення для підвищення рівня професійної захищеності й безпеки; організовувати навчання працівників правоохоронних органів у системі бойової, службової та професійно-психологічної підготовки; проводити індивідуальні бесіди й аналіз виконання службових завдань із позиції дотримання особистої безпеки; проводити навчання операційно-тактичним і психологічним прийомам безпечної поведінки в різноманітних ситуаціях службової діяльності та поза виконанням службових обов'язків.

Управлінські заходи із забезпечення безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки їхніх співробітників мають передбачати: розробку інструкцій, алгоритмів поведінки правоохоронців у несприятливих ситуаціях, зокрема під час затримання озброєних злочинців, звільнення заручників, під час дій у невідомій, неясній ситуації, де можлива загроза особистому життю; систематичну перевірку готовності особового складу до виконання обов'язків в умовах підвищеного ризику для життя та в екстремальних ситуаціях; дотримання правил

порядку дій учасників проведення занять, тренувань, особливо в разі застосування зброї, імітаційних засобів, спеціальних засобів сльозогінної, світло-шумової і руйнівної дії; формування та розвиток навичок користування приладами радіаційної, хімічної розвідки, дозиметричного контролю, засобами захисту органів дихання та шкіри в осередках хімічного забруднення; закріплення за працівниками правоохоронних органів права на постійне носіння зброї, вміння володіти нею та знання законних підстав для її застосування; перевірки додержання дорожньо-транспортної дисципліни працівниками, запобігання дорожньо-транспортним пригодам з участю особового складу; цільове використання коштів на обов'язкове страхування працівників правоохоронних органів; аналіз та вжиття відповідних заходів щодо злочинних намірів до правоохоронців, членів їхніх сімей, порядок використання наявної інформації для профілактики таких правопорушень; здійснення комплексу заходів для розкриття злочинів, вчинених стосовно співробітників правоохоронних структур, та притягнення таких осіб до відповідальності; по можливості забезпечення особового складу спеціальними засобами захисту, зброєю, наоями, спорядженням; вжиття заходів для забезпечення соціального захисту сімей загиблих співробітників правоохоронних органів відповідно до чинного законодавства, допомоги працівникам, які дістали каліцтва, поранення чи заворіли під час виконання службових обов'язків [5, с. 115].

Для кадрового забезпечення управлінського процесу потрібно постійно вдосконалювати систему добору працівників для служби в правоохоронних органах; підвищувати професійну придатність діючих співробітників; проводити атеставання особового складу; допомагати молодим співробітникам швидше адаптуватися до особливостей служби в різних структурах правоохоронних органів; підвищувати престиж професії правоохоронця; проводити заходи зі зменшення плинності кадрів; ретельно вивірений відбір кадрів працівників правоохоронних органів за критеріями моральних і громадянських якостей; організацію початкової та службової підготовки за місцем служби, підвищення рівня професійної майстерності, спеціальної та фізичної підготовки особового складу правоохоронних органів, збільшення практичних занять, тренувань, навчань з відпрацюванням дій, передбачених заходами особистої безпеки; виявлення осіб, психологічно нестійких у стресових ситуаціях, із недостатніми адаптаційними можливостями до ситуацій, пов'язаних із підвищеним ризиком.

Удосконалення соціально-економічних заходів, управління безпекою правоохоронних органів та особистою безпекою їхніх співробітників передбачає: наявність соціальних гарантій правоохоронців (обов'язкове страхування в разі нещасних випадків під час виконання службових обов'язків, медичне обслуговування, створення відповідних умов праці та відпочинку); спроможність працівників задовольнити свої матеріальні потреби та потреби сім'ї.

Удосконалення професійної майстерності має здійснюватися за такими напрямками: удосконалення досвіду службової, бойової, оперативно-розшукової діяльності; складання заліків у системі службової підготовки; постійне вдосконалення професійної майстерності; формування вмінь і навичок безпечної поведінки спілкування на службі й поза службою; знання й неухильне виконання відповідних наказів, директив, практичних рекомендацій керівного апарату системи правоохоронних органів; навчання основ професійної діяльності, майстерного володіння спеціальними засобами й засобами зв'язку та індивідуального захисту; розробка принципів, мети, змісту, форм та методів роботи з профілактики, мінімізації, компенсації та корекції можливих фізичних, психічних, соціальних відхилень у співробітника правоохоронних органів.

Особисті якості співробітника правоохоронних органів найбільшою мірою впливають на його професійну діяльність. Саме тому вдосконалення духовних та мо-



ральних якостей співробітників має передбачати такі напрями: культура поведінки з колегами по роботі (з керівництвом, підлеглими та рівними за посадою); правила безпечної поведінки зі сторонніми особами; правила поведінки зі злочинцями та правопорушниками; правила належної поведінки на вулиці, в сім'ї тощо; формування вмінь і навичок безпечного розв'язання конфліктних ситуацій. Формування особистих якостей співробітника правоохоронних органів нерозривно пов'язане з культурою та мораллю. У науковій літературі автори по-різному трактують поняття професійної культури правоохоронця. Деякі вважають, що професійна культура працівника правоохоронних органів — це зумовлена спеціфікою діяльності (громадянська і професійна), сукупність властивостей і якостей (загальнолюдських, класових, професійних тощо), які знаходять зовнішній прояв у правоохоронній діяльності [6, с. 60]. А деякі до професійної культури правоохоронця відносять кваліфіковане, сумлінне й ретельне виконання трудових процесів [7, с. 87], немислиме без удосконалення профілактичної роботи; вчасного й повного розкриття злочинів; професійної підготовки; професійної майстерності працівників; удосконалення своїх знань [7, с. 88]. Професійна культура правоохоронця може розглядатися і як ступінь оволодіння працівником знаннями, способами та методами правоохоронної діяльності та використання їх на практиці згідно з рівнем розвитку власної мікрокультури.

Психологічні заходи спрямовані на розвиток стійкої психіки в екстремальних ситуаціях, готовність до дії у складних ситуаціях; відновлення психіки після виконання завдань, пов'язаних із ризиком, та після стресу; запровадження у відповідних підрозділах правоохоронних органів штатних посад співробітників-психологів; формування тактико-психологічних прийомів забезпечення безпеки під час затримання злочинців; психологічну готовність до застосування прийомів і заходів фізичного впливу; психологічну готовність до застосування зброї на поразку; формування вмінь і навичок психічного саморегулювання; психологічну адаптацію після стресових ситуацій; оптимізацію умов місцезнаходження працівників під час виконання своїх завдань; урахування фізіологічних факторів надання допомоги працівникам податкової міліції з корекції самосприйняття та самоусвідомлення в питаннях особистої безпеки.

Іще одним управлінським заходом із забезпечення безпеки правоохоронних органів та особистої безпеки їхніх співробітників є підтримання в процесі професійної діяльності належного рівня професійних знань, навичок та вмінь. Справді, теоретичні знання мають тенденцію до застарівання. Щоб забезпечити належний рівень практичних навичок та вмінь (що стосуються насамперед фізичної, вогневої підготовки, тактики дій особового складу в типових і екстремальних умовах тощо), потрібне постійне тренування та вдосконалення. Саме тому вкрай потрібна організація безперервної системи професійної підготовки особового складу. Для цього в системі професійної підготовки передбачено і підвищення кваліфікації, і перепідготовку, і стажування. Велике значення має також самостійна підготовка. Доцільність викладеного пояснюється тим, що успішність підходів до управління безпекою правоохоронних органів та їхніх співробітників значною мірою залежить від знання та врахування чинників, що можуть підвищувати ймовірність виникнення небезпечних ситуацій, настання трагічних випадків під час виконання службових обов'язків, та головних причин, що сприяють їх виникненню (недостатня професійна підготовленість, недосвідченість; необережність; відсутність або неповнота необхідної інформації; інформаційні перешкоди та інформаційне перевантаження; обмеження часу на

прийняття правильного рішення, адекватного ситуації; великі фізичні навантаження, що призводять до перевтоми, виснаження, втрати почуття обережності та здатності до самозахисту; агресивність оточення; страх дістати ушкодження; нестандартність ситуації; недостатня натренованість професійної поведінки в екстремальних ситуаціях) [8, с. 55].

У теорії та практиці управління безпекою персоналу виокремлюють такі головні причини трагічних випадків із працівниками: випадковість, небезпечні умови діяльності, неналежна організація та взаємодія під час виконання професійних завдань, брак досвіду роботи, нерациональне використання сил та засобів оптимізації роботи й небезпечні дії з боку працівників [9, с. 265]. Випадковість виходить за межі керованих чинників, нею неможливо управляти. Але на інші — можна впливати, тож слід пам'ятати, що небезпечні умови та небезпечні дії в практиці працівників правоохоронних органів, помножені на їхній непрофесіоналізм, низьку професійну культуру, значно підвищують професійну небезпечність їхньої діяльності. Небезпечні умови — одну з головних причин трагічних наслідків — не можна усунути з професійної діяльності працівників правоохоронних органів, бо соціальне й економічне напруження в суспільстві не зменшується, активність злочинних елементів дуже висока. Проте розумний підхід до запровадження механізму безпеки правоохоронних органів, постійне підвищення авторитету цих органів у суспільстві прямо впливають на мінімізацію небезпечних умов їх діяльності.

Джерела

1. Суббот А. І., Жадан І. В. Формування у курсантів-правоохоронців політики безпеки та дій у стані необхідної оборони // Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Організаційно-правове забезпечення діяльності контролюючих та правоохоронних органів у сфері господарювання: проблеми сьогодення та перспективи розвитку» (6 червня 2008 р., Ірпінь, Україна) — Ірпінь, 2008. — С. 561—563.
2. Вітик І., Костюк В. Діяльність служби безпеки України та соціальні права: науково-теоретичний аспект // Віче. — 2011. — № 21. — С. 23—26.
3. Тихомиров Ю. А. Механизм управления в развитии социалистическом обществе. — М.: Наука, 1978. — 336 с.
4. Научная организация управления органами внутренних дел // Под ред. Г. Г. Зуйкова. — М.: Академия МВД СССР, 1984. — 317 с.
5. Білоус В. Т., Корнєєв Ю. В., Саприкіна Л. А. та ін. / Правовий, соціальний та фізичний захист працівників органів державної податкової служби України: Навч. посібник. — Ірпінь: Академія ДПС України, 2001. — С. 229.
6. Цільмак О. М. Соціально-правова надійність персоналу ОВС як підґрунтя ефективної професійної діяльності / О. М. Цільмак, С. І. Яковенко // Наука і освіта: наук.-практ. журн. Півд. наук. центр АПН України. — 2010. — № 4/5. — С. 59—62.
7. Осадчук О. Л. Формирование профессиональной надежности специалиста // Фундаментальные исследования. — 2008. — № 1. — С. 86—88.
8. Криволапчук В. О. Психологічна характеристика особистісної надійності працівників кримінальної міліції // Наука і правоохорона. — 2011. — № 4. — С. 52 — 56.
9. Мамай К. В. Організація охорони громадського порядку та безпеки під час проведення масових заходів // Держава і право. — 2011. — № 54. — С. 263 — 267.
10. Бесчастний В., Гребеньков Г. Українська міліція в контексті реформування суспільства // Віче. — 2010. — № 24. — С. 2—3.