

ПРАВОВІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ПІДРОЗДІЛІВ СУДОВОЇ МІЛІЦІЇ

Тарасенко Р. В.

Стаття присвячена дослідженню правових і психологічних засад професійного відбору персоналу для підрозділів судової міліції Міністерства внутрішніх справ України. Приділено увагу вивченню кандидатів на службу до підрозділів судової міліції, методам професійно-психологічного відбору та вимогам, що висуваються до працівників судової міліції. Наголошено на необхідності нормативного затвердження питань професійного відбору персоналу для підрозділів судової міліції.

Ключові слова: учасник кримінального судочинства, заходи безпеки, судова міліція, професійних відбір, кримінальне провадження.

Статья посвящена исследованию правовых и психологических положений профессионального отбора персонала для подразделений судебной милиции Министерства внутренних дел Украины. Уделено внимание изучению кандидатов на службу в подразделениях судебной милиции, методам профессионально-психологического отбора и требованиям, которые выдвигаются к работникам судебной милиции. Подчеркнута необходимость нормативного закрепления вопросов профессионального отбора персонала для подразделений судебной милиции.

Ключевые слова: участник уголовного производства, меры безопасности, судебная милиция, профессиональный отбор, уголовное производство.

The article is devoted to the researching of legal and psychological provisions professional selection of personnel for the judicial police units of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine. It focuses on the study of the candidates to serve in the judicial police unit, the methods of professional psychological selection and the requirements that are put forward to employees of the judicial police. The author stressed the necessity of legal regulation issues of professional selection of personnel for the judicial police units.

Keywords: party of criminal proceedings, the security measures, judicial police, professional selection, the criminal case.

Напруження соціально-політичної ситуації в Україні, зростання рівня кримінальних загроз у суспільстві, професіоналізація злочинного світу останнім часом порушили питання про підвищення ефективності правоохоронної діяльності, формування стійких суспільно-корисних особистісних і професійних якостей її основних суб'єктів - працівників міліції. На сьогодні дуже гостро стоїть проблема надійності працівників міліції, що значною мірою залежить від подальшого вдосконалення методів їхнього професійно-психологічного відбору.

Діяльність міліції є провідною серед правоохоронних органів, характеризується екстремальністю, конфліктністю, різноманітністю ситуацій, тому вдосконалення професійного відбору персоналу цих підрозділів виступає головною умовою, що забезпечує ефективність і правомірність протидії злочинності в державі. На жаль, на сьогодні слід констатувати відсутність дієвої

системи професійного відбору до підрозділів судової міліції, працівники яких виконують специфічні завдання із державного захисту суддів, працівників суду, забезпечення безпеки учасників кримінального судочинства та проведення щодо них передбачених законом заходів безпеки. Так, упродовж 2009 року на виконання СПСМ "Грифон" надійшло 419 постанов компетентних органів про застосування заходів безпеки стосовно 582 осіб, узятих під захист, відповідно, у 2010 році - 551 постанов стосовно 611 осіб, у 2011 році - 449 постанов стосовно 607 осіб, у 2012 році - 228 постанов стосовно 374 осіб, у 2013 році - 290 постанов стосовно 403 осіб, за 6 місяців 2014 року - 177 постанов стосовно 260 осіб.

Аналіз наукових праць у галузі кримінального процесу та оперативно-розшукової діяльності, юридичної психології, психології праці, трудового права, свідчить, що питання відбору та підготовки кадрів ОВС досліджували Д.О. Александров, О.М. Бандурка, В.І. Барко, Н.Б. Болотіна, З.Р. Кісіль, В.О. Криволапчук, О.М. Кудерміна, Т.М. Малкова, В.С. Медведєв, Л.І. Мороз, І.М. Охріменко, В.Є. Тарасенко, О.М. Цільмак, С.І. Яковенко та ін. Не зважаючи на вагомий здобуток цих науковців, слід зазначити, що в Україні не проводились комплексні дослідження правових і психологічних аспектів професійного відбору персоналу для підрозділів судової міліції.

Зважаючи на вказане, метою статті є дослідження правових і психологічних аспектів професійного відбору персоналу для підрозділів судової міліції Міністерства внутрішніх справ України.

З аналітичних довідок МВС України випливає, що дієвість проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на службу в ОВС упродовж останніх років залишається невисокою, адже близько 25 % відібраних кандидатів згодом визнаються професійно непридатними. Аналіз плінності кадрів ОВС України свідчить, що з ОВС щороку звільняється за власним бажанням або через негативні мотиви 12-15 % молодих працівників. Зважаючи на невисоку заробітну плату працівників судової міліції (спеціальних підрозділів судової міліції "Грифон") і розповсюджений серед працівників ОВС стереотип про непривабливість роботи в цих підрозділах, логічно припустити, що в них зазначені показники ще вищі. Експертним опитуванням керівників підрозділів судової міліції виявлено, що на сьогодні методам професійного відбору персоналу для підрозділів судової міліції не приділяється достатньо уваги, а укомплектувати склад цих підрозділів на практиці виявляється дуже складно.

З іншого боку, міжнародний досвід показує, що підбір і підготовка особового складу підрозділів із захисту свідків має вирішальне значення для успіху будь-якої програми захисту свідків, а відповідним працівникам необхідно володіти специфічним набором якостей і професійних навиків [13, 47-48]. Ці працівники повинні вміти пильно охороняти своїх підопічних, проводити встановлення всіх обставин справи, вміло застосовувати агентурний метод; вони також повинні володіти нестандартним мисленням, кваліфікацією соціальних працівників, переговорників і навіть психологів-консультантів [13, 47-48]. В інтересах конфіденційності й нерозголошення інформації відпо-

© Р.В., Тарасенко, 2015

відні державні установи повинні застосовувати суворі критерії підбору кадрів і процедури перевірки кандидатів на службу до підрозділів із захисту свідків. Одне з перших завдань при організації будь-якої програми захисту свідків - вирішити, де шукати людей, які відповідають усім вимогам.

Слід також указати на невідповідність кількісного складу оперативних працівників судової міліції сучасним потребам у забезпеченні безпеки учасників кримінального судочинства. Так, згідно з діючими нормативними актами група оперативного супроводження СПСМ "Грифон" складається всього з 2-3 оперативних працівників [1, Додаток 1: Типові штати]. Водночас міжнародний досвід засвідчує, що найефективніше безпеку свідків можуть забезпечити саме "секретні підрозділи", які діють на негласних засадах, суворої конспірації. Існує загальноприйняте на міжнародному рівні [13, 5] визначення підрозділу з захисту свідків як секретного підрозділу, уповноваженого здійснювати програму захисту свідків та відповідального за фізичну безпеку учасників програми, їх переселення на нове місце проживання та зміну їх особистих даних тощо.

На підставі аналітичного огляду зарубіжного досвіду [11, 90-111, 289-307 та ін.] зазначимо, що загальними рисами підрозділів, покликаних забезпечувати безпеку свідків у різних державах світу, є додержання ними певних принципів діяльності, зокрема конспіративності та негласності. Недарма ст. 5 Закону України "Про оперативно-розшукову діяльність" визначає судову міліцію суб'єктом оперативно-розшукової діяльності.

За даними проведеного нами анкетування 628 працівників оперативних підрозділів ОВС України, 291 працівника органів досудового розслідування МВС України, 88,5 % працівників ОП ОВС та 70,8 % працівників органів досудового розслідування вважають, що діяльність спеціальних підрозділів судової міліції, які безпосередньо здійснюють заходи безпеки, насамперед має базуватися на принципах, якими керуються у своїй роботі оперативні підрозділи: конспіративність (негласність), цілеспрямованість, наступальність, таємне забезпечення особистої охорони осіб і проведення заходів та інше. Принципам, якими керуються у своїй роботі охоронні структури (носіння форменого одягу, розпізнавальних знаків, не таємне забезпечення особистої охорони та проведення заходів), надалі перевагу лише 11,5 % оперативників і 29,2 % слідчих.

З урахуванням цього висловлюємо думку про те, що працівники судової міліції мають відповідати тим самим вимогам, що висувуються до оперативних працівників. Аналіз практичної діяльності оперативних підрозділів МВС свідчить про достатній рівень підготовки особового складу в порівнянні з іншими підрозділами правоохоронних органів. Збереженню кадрового потенціалу сприяє існуюча система відбору кандидатів на посади, їх навчання, регулярний обмін багатим досвідом оперативної роботи між окремими підрозділами та висококваліфікованими кадрами.

Проблеми підбору оперативних працівників і вимоги, що пред'являються до них, були предметом уваги багатьох учених у галузі оперативно-розшукової діяльності й прикладної психології. На думку І.Н. Каноненка та І.Р. Шинкаренка, важливе значення мають вольові якості оперативного працівника, які проявляються в дисциплінованості, цілеспрямованості, активності, рішучості, стійкості, самовладанні [5, 31; 12, 195]. На думку ж

І.В. Сервецького, оперативні працівники кримінальної міліції повинні мати здібність розпізнавати в предметах та явищах повсякденності їх справжню суть [8, 208]. Зазначені якості не відображають повною мірою специфіку професійної діяльності працівників оперативних підрозділів і належать до загальних рис, прийнятних до всіх працівників органів внутрішніх справ.

Дотримуємося точки зору Д.В. Гребельського, який класифікує всі вимоги, що пред'являються до оперативних працівників на загальні, спеціальні та специфічні [4, 82]. Перша категорія включає загальні вимоги для всіх працівників органів внутрішніх справ. Спеціальні та специфічні вимоги визначають особливості особистості працівників оперативних підрозділів. При цьому спеціальні якості притаманні всім оперативним працівникам, а специфічні - окремим їх категоріям.

Ураховуючи таке положення, на перший план виступає розробка критеріїв оцінки особистих якостей кандидатів, яких мають приймати на роботу до підрозділів судової міліції. Такі критерії можуть стати основою методики відбору кадрів. В оперативних підрозділах відбір кандидатів проводиться по суб'єктивній оцінці осіб, які беруть участь у ньому. На першому етапі з'ясовується, чи має кандидат необхідні якості. Як правило, вивчення йде за такою схемою: 1) моральні якості; 2) мотивація до служби в органах внутрішніх справ та до оперативної роботи; 3) інтелект і загальна ерудиція; 4) дисциплінованість і правдивість; 5) деякі риси характеру, темперамент; 6) правосвідомість.

Використання методів професійно-психологічного відбору закріплено низкою діючих нормативно-правових актів, зокрема наказом МВС України від 28 липня 2004 року № 842 "Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України" та ін. Вивчення кандидата повинне здійснюватися з використанням таких загальнонаукових методів, як спостереження, опитування, інтерв'ювання, а також біографічного методу. Усі ці методи застосовуються на наступних етапах. Після початкового вивчення проводиться спеціальна перевірка кандидата, яка здійснюється за допомогою оперативно-довідкових обліків та одержання відомостей від органів виконавчої влади й проведення оперативних установок. Методика перевірки передбачає виконання кандидатом різних завдань, у ході яких визначається його професійна придатність, однак оцінка кандидата проводиться суб'єктивно працівниками кадрового апарату та працівниками оперативних підрозділів ОВС, що є суттєвим недоліком і не може об'єктивно відобразити придатність кандидата до служби в підрозділах судової міліції. Тому необхідно розробити модель особистості оперативного працівника судової міліції.

За результатами проведеного дослідження та аналізу наукової літератури можемо запропонувати один з варіантів моделі особи працівника судової міліції. Структурно вона складається з таких сторін: соціальної; реконструктивної; комунікативної; організаційної; пошукової; посвідчувальної. Соціальна сторона діяльності працівника судової міліції вимагає від нього якостей, які можна розділити на загальні та спеціальні. До загальних слід віднести гуманність, чесність, принциповість, сміливість. Спеціальні якості містять пильність, спостережливість, прагнення до істини, професійну етику та гордість. Реконструктивна сторона включає в себе добру пам'ять, вміння орієнтуватися у складній обста-

новці, оперативне мислення тощо. Організаційна сторона складається з ініціативності, самостійності, рішучості, вміння передбачати дії взятих під захист осіб та осіб, причетних до протиправної діяльності. Посвідчувальна сторона забезпечується здібністю чітко викладати свої думки, акуратністю, здатністю до синтезу, точністю в аналізі та оцінці інформації, володінням прийомами застосування технічних засобів. Комунікативна сторона діяльності включає в себе здібності бути добрим слухачем, комунікабельність, витримку та самовладання, уміння керувати своєю поведінкою та перевтілюватися залежно від зміни ситуації, здатність маскувати спосіб мислення. Пошукова діяльність полягає в здібності працівника виявляти протиправні дії та задуми фігурантів, причетних до учинення злочинів стосовно взятих під захист осіб. Це досягається наявністю в працівників пильності, спостережливості, уваги, наполегливості, розвідувальних здібностей.

Автори рекомендацій в області захисту свідків, наданих Управлінням Організації Об'єднаних Націй по наркотикам та злочинності, виділяють загальні вимоги, що пред'являються при підборі та навчанні персоналу програм захисту свідків [13, 48-49]. Зупинимося на найбільш важливих з них:

1. Професійна кваліфікація. Потрібна підготовка в самих різних областях від безпосередньої персональної охорони та поводження зі зброєю до питань права та психології. До основних вимог належать наявність не менше ніж п'ятирічного стажу служби та допуску до секретної інформації.

2. Чесність і непідкупність. Поліцейські та адміністративні працівники, що працюють у підрозділах із захисту свідків, повинні мати тверді моральні принципи й володіти такими особистими якостями, як чесність, непідкупність і спроможність зберігати таємницю. Ці якості необхідні для того, щоб функціонувати в режимі суворой конфіденційності.

3. Психологічні особливості. У більшості випадків доведеться надавати захист колишнім злочинцям. Навіть найкращі поліцейські не завжди знаходять для себе можливою таку зміну ролі: від переслідування правопорушників до надання їм укриття. Крім того, оскільки задіяні в програмі свідки опиняються відірваними від свого соціального середовища й позбавляються всіх зв'язків, які служили їм опорою в повсякденному житті, відповідальні за їх захист працівники часто фактично опиняються в ролі найближчих їм людей. Незважаючи на професійне вміння тримати дистанцію, такий характер взаємин може стати для працівників важким психологічним випробуванням. При підборі кандидатів необхідно керуватися результатами їхньої психологічної оцінки, а працівникам протягом усієї їхньої служби повинен надаватися доступ до психологічної допомоги.

4. Добровільний принцип формування. Враховуючи характер роботи та її можливі наслідки для способу життя працівників (довгі відлучки з дому, підвищений рівень ризику, режим секретності й т. ін.), особовий склад найчастіше набирається на добровільній основі. Працівники проходять процедуру перевірки, що включає співбесіди, перевірку фізичної підготовки та психологічні тести. В ідеалі слід прагнути до підбору персоналу обох статей, що належать до різних вікових груп і психологічних типів, - з тим, щоб колектив краще відповідав за своїм складом демографічній структурі населення і в сукупності мав необхідну комбінацію особистих якостей і навичок.

5. Терміни служби. Більшість установ дотримуються політики ротації особового складу кожні 3-5 років. Це обумовлено міркуваннями кар'єрного росту та попередження корупції, а також великим робочим навантаженням. Найчастіше доводиться шукати компроміс між цими міркуваннями й необхідністю більш тривалого утримання кваліфікованих працівників.

6. Професійна підготовка. Запорукою ефективності програми захисту свідків є постійне підтримання та вдосконалення професійних навичок. Працівники підрозділів виконують ряд функцій, які вимагають іншої і, можливо, більш універсальної кваліфікації, ніж у звичайних поліцейських. Відповідно, їхня підготовка повинна носити різносторонній характер і охоплювати чимало дисциплін [13, 50].

У контексті проблеми підвищення ефективності роботи судової міліції важливо розуміти, що для ефективної її роботи знадобляться форми, методи, способи та досвід діяльності оперативних підрозділів, а саме:

- чітка й налагоджена взаємодія зі слідчим, прокурором, судом, у провадженні яких перебуває кримінальне провадження;

- додержання режиму секретності;

- вміння дотримуватися правил конспірації в роботі та провадженні негласних заходів, також здійсненні негласних слідчих (розшукових) дій у кримінальному провадженні за письмовим дорученням слідчого, прокурора;

- вміння поводитися зі зброєю та спеціальними засобами, застосовувати їх для захисту життя та здоров'я взятих під захист осіб;

- навички затримання злочинців, які посягають на життя осіб, узятих під захист;

- навички розпізнавання осіб, причетних до протиправної діяльності, за зовнішніми та іншими ознаками, впізнання окремих осіб за словесним портретом (криміналістичним описом);

- навички застосування методів розвідувального опитування, оперативного огляду, особистого пошуку, оперативної установки, візуального спостереження, агентурного методу в процесі провадження заходів безпеки на предмет виявлення та нейтралізації загроз безпеці тощо.

Як повідомляється в офіційних джерелах [10], потреба в послугах спеціального підрозділу судової міліції "Грифон" зростає, а ось наявна кількість особового складу вже не здатна виконувати поставлені завдання в повному обсязі. "...Та й справа не лише у фінансуванні. Специфіка судової міліції потребує від її працівників неабиякої підготовки, оскільки робота достатньо важка, напружена, підходить людям не тільки фізично загартованим, але й з аналітичним розумом, спроможним мислити нестандартно. Адже чи не щодня поруч "витає" реальна загроза життю і здоров'ю, та й представники кримінального середовища часом йдуть на будь-які хитрощі, щоб, наприклад, фізично усунути небажаного свідка. Відтак, небезпека загрожує і працівникові міліції, який його охороняє" [10].

З викладеного слідує, що при підготовці та перепідготовці оперативних працівників судової міліції слід приділяти увагу не тільки освоєнню суто поліцейських професійних знань і навичок, але й необхідних соціально-психологічних, економічних, правових та інших питань. Насамперед, зважаючи на положення спеціальної літератури [3; 6; 9 та ін.], це стосується розвитку комунікативних навичок, особливостей поведінки працівника

в екстремальних умовах та зняття стресових ситуацій у колективі й серед осіб, узятих під захист.

Висловлюємо думку про доцільність застосування в професійному відборі персоналу для підрозділів судової міліції таких методів:

- методу імітації “реальних” ситуацій - для оцінки успішності виконання кандидатом на службу певних дій у спеціально змодельованих ситуаціях, які суб’єктивно сприймаються як реальні завдання (в умовах нападу на особу, узятую під захист, висловлення намірів учинити насильство, проведення засідок біля житла особи, узятій під захист, тощо);

- перевірконого експерименту - для перевірки здібностей, професійних і моральних якостей кандидатів на службу, а також, за потреби, і для перевірки працівників, які вже перебувають на службі - шляхом надання оцінки їх діям відповідно до норм моралі, професійних вимог, а також правової оцінки в разі порушення чинного законодавства (наприклад, розголошення даних про заходи безпеки або особу, узятую під захист).

Усе зазначене дозволяє зробити висновок, що основними шляхами постановки та подальшого удосконалення кадрової роботи з працівниками судової міліції можуть бути:

- підвищення вимог до кандидатів на роботу, урахування специфіку служби (довгострокові відрядження, режим суворої конспірації, високий рівень емоційно-стресового навантаження, фактори ризику, особливі вимоги до моральних якостей працівників цих підрозділів тощо);

- проведення з працівниками постійної психодіагностичної і психокорекційної роботи, передусім націленої на виявлення поваги до осіб, узятих під захист (навіть, якщо вони злочинці), необхідності надання їм допомоги;
- виявлення при відборі кандидатів на службу “груп ризику”, тобто працівників, які можуть допустити деструктивну поведінку по відношенню до осіб, узятих під захист, та інших громадян;

- посилення уваги до життєдіяльності особового складу підрозділів, їх моральної завантаженості, виявлення причин і умов негативних проявів у колективах і близькому оточенні працівників при плануванні виховної роботи з особовим складом;

- здійснення постійного моніторингу психоемоційного навантаження працівників підрозділів штатними психологічними службами з метою проведення сеансів психологічного розвантаження, зняття стресового стану;

- взяття під психологічний контроль тих працівників, яким доводилося застосовувати зброю чи спеціальні засоби з метою забезпечення безпеки осіб, узятих під захист, які зазнавали нападів на роботі чи працювали в особливих умовах.

Прийняття таких заходів дозволить на першому етапі забезпечити належний рівень підготовки кадрів для підрозділів судової міліції.

Проте система професійного відбору на службу до підрозділів судової міліції не має бути вкрай суворою. Потрібно пам’ятати, що кадровий потенціал формується роками разом з досвідом. Сьогодні проблемними питаннями кадрового забезпечення є створення якісного резерву нового прийому кандидатів на службу в органи внутрішніх справ. Близько 80 % молодих людей, які пройшли строкову службу в Збройних силах і виявили бажання працювати в СПСМ “Грифон”, не проходять професійно-психологічний відбір”, - повідомляють [7, 7] у прес-службі УМВС у Кіровоградській області.

Враховуючи професіограму працівника підрозділів судової міліції, необхідно провести такі організаційні заходи:

1. Окремим наказом МВС України затвердити питання професійного відбору персоналу для підрозділів судової міліції, передбачивши основні методи професійно-психологічного відбору та перевірки професійної придатності, зокрема й метод імітації “реальних” ситуацій, перевірений експеримент.

2. На рівні Міністерства внутрішніх справ та управлінь (головних управлінь) на місцях з урахуванням ротації особового складу розробити перспективні плани потреби кадрів для підрозділів судової міліції, суттєво збільшивши чисельність оперативних працівників.

3. Ураховуючи загальну модель фахівця підрозділу судової міліції, слід розробити індивідуальні професіограми з кожного напрямку діяльності (що може бути предметом окремого наукового дослідження). Видати рекомендації щодо порядку та джерел комплектування кадрів для підрозділів судової міліції. Створити єдину систему психологічного тестування на придатність до служби в цих підрозділах.

Література

1. Наказ МВС України № 1390 від 19 листопада 2003 року “Про затвердження Положення про спеціальний підрозділ судової міліції “Грифон”: за станом на 02.07.2008 р. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>. - Назва з екрану.

2. Наказ МВС України № 842 від 28 липня 2004 року “Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України”.

3. Бакеев В.А. Построение модели личности специалиста в решении кадровых проблем / В.А. Бакеев // Социально-психологическая служба в органах внутренних дел: современное состояние и перспективы развития. - М.: Академия МВД СССР, 1990. - С. 56-63.

4. Гребельский Д.В. Некоторые вопросы совершенствования курса “Оперативно-розыскная деятельность органов охраны общественного порядка” / Д.В. Гребельский // Труды ВШ МООП СССР. - М.: ВШ МООП СССР, 1967. - № 16. - С. 80-83.

5. Каноненко И.Н. О психологических качествах работников уголовного розыска и БХСС, непосредственно осуществляющих оперативно-розыскные мероприятия / И.Н. Каноненко // Труды КВШ. - К., 1973. - С. 30-34.

6. Кубов Е.П. О разработке требований к психологии личности сотрудника оперативно-розыскной службы / Е.П. Кубов // Проблемы оперативно-розыскной психологии. - К., 1981. - С. 20-21.

7. Міфічна охорона. “Грифону” не вдається взяти під своє крило всі суди, а от для розгляду резонансних справ він залучає додаткові сили // Закон і бізнес: Газета. - № 30 (1069), 21-27 липня 2012 року. - С. 7.

8. Сервецький І.В. Про деякі здібності оперативного працівника кримінальної міліції / І.В. Сервецький // Забезпечення законності в діяльності органів внутрішніх справ України. - К., 1993. - С. 206-210.

9. Скоков С.І. Класифікація засуджених та її врахування при формуванні відділень соціально-психологічної служби та організації індивідуально-профілактичної роботи з різними категоріями засуджених / Основні положення про організацію соціально-психологічної роботи

із засудженими до позбавлення волі / С.І. Скоков. - К.: ДДУПВП, 2000. - 35 с.

9. Спецпідрозділ “Грифон” - надійний міліцейський щит, який оберігає храми Феміди [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Міністерства внутрішніх справ України. - Режим доступу: <http://mvs.gov.ua>. - Назва з екрану.

10. Тарасенко Р.В. Безпека учасників кримінального судочинства: кримінальні процесуальні та оперативно-розшукові основи: Монографія / Р.В. Тарасенко / МВС України, Одеський держ. ун-т внутр. справ. - Одеса: ОДУВС, 2015. - 510 с.

11. Шинкаренко І.Р. Правові та організаційно-тактичні питання діяльності підрозділів кримінального пошуку органів внутрішніх справ: дис... канд. юрид.

наук: 21.00.06 / Шинкаренко Ігор Ростиславович. - Х.: Уніс, 1997. - 304 с.

12. Good practices for the protection of witnesses in criminal proceedings involving organized crime / United Nations Office on Drugs and Crime. - New York: UNITED NATIONS, 2008. - 112 p.

Тарасенко Р.В.,
кандидат юридичних наук,
старший науковий співробітник,
начальник докторантури та ад'юнктури
ОДУВС
Надійшла до редакції: 09.04.2015