

проводить в пределах своих полномочий необходимые оперативно-розыскные мероприятия по раскрытию причин и условий, которые приводят к совершению уголовных преступлений в сфере противодействия киберпреступности;

принимать предусмотренные действующим законодательством меры по сбору и обобщению информации по объектам, в том числе объектам сферы телекоммуникаций, интернет-услуг, банковских учреждений и платежных систем в целях предупреждения, выявления и пресечения уголовных преступлений;

проводить среди населения разъяснительную работу по вопросам соблюдения законодательства Украины в сфере использования новейших технологий, а также защиты и противодействия киберугрозам в повседневной жизни;

изучать положительный отечественный и зарубежный опыт борьбы с уголовными преступлениями в сфере противодействия киберпреступности и вносить предложения руководству Национальной полиции Украины по его внедрению;

вносить в установленном порядке предложения по совершенствованию законодательства в сфере противодействия киберпреступности, а также участие в разработке и обработке проектов законодательных и других нормативно-правовых актов в этой сфере;

создавать в соответствии с действующим законодательством и обеспечивать функционирование круглосуточной контактной сети для предоставления неотложной помощи при расследовании преступлений, связанных с компьютерными системами и данными, преследованием лиц, которые обвиняются в совершении таких преступлений, а также сбором доказательств в электронной форме;

анализировать и систематизировать данные об уголовных преступлениях, совершенных в сфере противодействия киберпреступности и с использованием высоких технологий, поступающих от граждан через каналы колл-центров, посредством электронных писем и терминалов обратной связи;

обеспечивать своевременное рассмотрение обращений и запросов граждан, предприятий, учреждений, организаций по вопросам, отнесенным к компетенции киберполиции, контроль за надлежащим соблюдением порядка их принятия, регистрации, учета и рассмотрения.

По данным начальника Департамента киберполиции Национальной полиции Украины С.В. Демедюка, ежегодно сотрудники выявляют киберпреступления, количество которых увеличилось в среднем на 2 500. В 2017 г. Департаментом киберполиции сопровождалось около 7 тыс.

уголовных производств, из них 4,5 тыс. исключительно киберпреступления. За 11 месяцев 2017 г. были направлены в суд обвинительные акты по 726 лицам [3].

Таким образом, распространенность и общественная опасность киберпреступлений в последние годы приобрела угрожающие масштабы, что диктует необходимость формирования адекватного ответа со стороны правоохранительных органов. Киберпреступность сегодня представляет угрозу не только национальной безопасности отдельного государства, а грозит человечеству в целом, поэтому указанной проблеме уделяется большое внимание во многих государствах. Учитывая современную ситуацию в государстве и мире, Украина должна постоянно совершенствовать методы борьбы с киберпреступностью, совершенствуя действующее законодательство, методы оперативных подразделений, учитывая опыт как отдельных зарубежных государств, так и международного сообщества в целом.

1. Киберпреступность в мире. URL: http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Киберпреступность_в_мире#Kaspersky_Cybersecurity_Index.

2. Убытки от киберпреступлений в 2019 году превысят \$2 трлн. URL: <https://forinsurer.com/news/17/07/18/35340>.

3. Количество киберпреступлений в Украине увеличивается на 2,5 тысячи в год. URL: https://zn.ua/UKRAINE/kolichestvo-kiberprestupleniy-v-ukraine-uveli-chivaetsya-na-2-5-tysyachi-v-god-272169_.html.

УДК 354.31:35.08:351.78(477)

А.В. Мельковский

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ВНУТРЕННЕЙ БЕЗОПАСНОСТИ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ УКРАИНЫ

В перечне основных задач при создании в 1992 г. службы внутренней безопасности (СВБ) МВД Украины было определено предотвращение преступлений, противодействие проникновению на службу в подразделения МВД Украины лиц, преследующих преступные и корыстные намерения, а также противодействие попыткам втягивания работников системы МВД в противоправную деятельность. К сожалению, как показало время, данному направлению работы СВБ уделялось недостаточно внимания.

Нами усматривается, что низкая осведомленность о существующих в системе МВД Украины негативных явлениях в силу недостаточной квалификации кадрового состава подразделений СВБ является основной причиной слабой результативности деятельности службы по предотвращению преступлений и правонарушений.

В кадровой политике МВД Украины при отборе персонала используется в основном ценностно-ориентированный подход. Наличие отдельных положительных качеств и возможностей, важных для дальнейшей профессионализации, рассматривается как желаемый, но не обязательный критерий отбора. Следует отметить, что без психологического обеспечения оперативно-розыскной деятельности СВБ невозможно осуществлять формирование эффективной подсистемы предупреждения преступлений.

Основой данного вида деятельности должна стать концепция психологического обеспечения оперативно-розыскной деятельности СВБ, которая должна строиться на основании синергетической методологии психологического обеспечения ОРД, определять научно обоснованные основы отбора, подготовки и поддержки профессионализма сотрудников службы.

Первым шагом на этом пути должно быть формирование психогаммы и модели личности оперативного сотрудника СВБ, а также разработка типовых психолого-тактических алгоритмов действий по осуществлению оперативно-розыскного предупреждения преступлений в системе МВД Украины.

Проведенное анкетирование действующих и бывших сотрудников СВБ показало, что основными требованиями к личности сотрудника службы являются:

профессионализм (на 1-е место поставили 150 респондентов (47,1 %), на 2-е – 73 (22,9 %), на 3-е – 16 (5 %));

нравственные качества (честность, порядочность) (на 1-е место поставили 95 (29,8 %), на 2-е – 85 (26,7 %), на 3-е – 20 (6,2 %));

умение ориентироваться в сложной обстановке (на 1-е место поставили 2,5 %), на 2-е – 23 (7,2 %), на 3-е – 52 (16,3 %));

оперативное мышление (на 1-е место поставили 12 (3,7 %), на 2-е – 26 (8,1 %), на 3-е – 20 (6,2 %));

принципиальность (на 1-е место поставили 2 (0,6 %), на 2-е – 17 (5,3 %), на 3-е – 41 (12,8 %));

ответственность (на 1-е место поставили 4 (1,2 %), на 2-е – 11 (3,4 %), на 3-е – 52 (16,3 %));

высокий уровень интеллекта (на 1-е место поставили 1 (0,3 %), на 2-е – 7 (2,2 %), на 3-е – 20 (6,2 %));

стрессоустойчивость от негативного влияния (на 1-е место поставили 3 (0,9 %), на 2-е – 3 (0,9 %), на 3-е – 9 (2,7 %)).

К другим необходимым качествам опрошенные респонденты отнесли высокий уровень физической подготовки, дипломатичность, уважение к сотрудникам органов внутренних дел, честность, смелость, коммуникабельность, выдержку и самоконтроль, умение управлять своим поведением и перевоплощаться в зависимости от изменения ситуации, способность маскировать способ мышления.

Учитывая результаты проведенного нами исследования и анализ научной литературы, мы можем предложить один из вариантов модели личности сотрудника СВБ. Структурно эта модель состоит из социальной, реконструктивной, коммуникативной, организационной, поисковой, удостоверяющей сторон.

Социальная сторона деятельности сотрудника СВБ требует от него качеств, которые можно разделить на общие и специальные, которые присущи всем сотрудникам оперативных подразделений.

К общим следует отнести профессионализм, высокий уровень интеллекта, гуманность, дипломатичность, нравственность, честность, принципиальность, ответственность, смелость.

Специальные качества включают в себя бдительность, наблюдательность, стремление к истине, профессиональную этику и гордость.

Реконструктивная сторона включает в себя хорошую зрительную память, умение ориентироваться в сложной обстановке, оперативное мышление, хороший глазомер.

Организационная сторона состоит из инициативности, самостоятельности, решительности, умения предвидеть действия разрабатываемых.

Удостоверяющая сторона обеспечивается способностью четко излагать свои мысли, аккуратностью, способностью к синтезу, точностью в анализе и оценке информации, владением приемов применения технических средств.

Коммуникативная сторона деятельности включает в себя способность быть хорошим слушателем, коммуникабельность, выдержку и самообладание, умение управлять своим поведением и перевоплощаться в зависимости от изменения ситуации, способность маскировать способ мышления.

Поисковая деятельность заключается в способности сотрудника СВБ выявлять преступные действия разрабатываемых. Это достигается наличием у сотрудников бдительности, наблюдательности, внимания, настойчивости.

С учетом профессиограммы сотрудника СВБ необходимо разработать методику отбора кандидатов в службу. За базовую можно взять

существующую на сегодня методику, которую следует дополнить методиками психологического тестирования и провести следующие организационные мероприятия.

1. На уровне центрального аппарата СВБ и подразделений на местах с учетом ротации личного состава разработать перспективные планы потребности персонала.

2. Учитывая общую модель специалиста СВБ, следует разработать индивидуальные профиограммы по каждому направлению деятельности службы.

3. Разработать рекомендации о порядке и источниках комплектования кадров.

4. Создать в подразделениях группы психологического тестирования и диагностики, предоставив им права проведения психологического тестирования лиц, отобранных кадровыми аппаратами и прошедших военно-врачебную комиссию. На них также целесообразно возложить проведение регулярной психодиагностики подразделений. Учитывая сложность и специфику службы, что выражается в постоянном напряжении личного состава, создать кабинеты психологической разгрузки.

В связи со специфичностью деятельности СВБ отбор кандидатов в службу должен происходить в структурах, которые по своим функциям выполняют примерно аналогичные по форме задачи.

В ходе проведенного анкетирования действующих сотрудников СВБ было предложено ответить на вопрос, какими специалистами должна комплектоваться служба внутренней безопасности.

Согласно результатам анкетирования большинство респондентов считают, что в подразделениях СВБ должны работать выходцы из оперативных служб и следственных подразделений, среднего возраста 30–35 лет, с высшим юридическим образованием, со стажем практической работы не менее 10 лет.

Кроме этого, на наш взгляд, не последнюю роль для сотрудника СВБ играют возрастные критерии и стаж практической деятельности. Наличие достаточного профессионального и жизненного опыта является необходимым критерием для отбора кандидатов в СВБ. Это позволит, в первую очередь, повысить авторитет службы, благодаря улучшению качества отбора кандидатов.

Отбор кандидатов предлагается проводить по четырехэтапной схеме: первоначальное изучение кандидата для зачисления в резерв службы; изучение психологических качеств и личностных характеристик, физической пригодности кандидата в процессе прохождения военно-врачебной комиссии;

определение соответствия кандидата необходимым профессиональным качествам;

изучение кандидата в процессе выполнения практических заданий и определение его профессиональной пригодности.

На первом этапе необходимо установить формальную пригодность кандидата к службе в подразделениях СВБ, выяснить уровень его образования, соответствие возрастному и физическому цензу.

На втором этапе следует провести специальную проверку кандидата и выявить его личностные и психологические характеристики. Такое изучение должно осуществляться по линии кадрового аппарата и во время военно-врачебной комиссии на основе методики личного дифференциала.

На третьем этапе необходимо осуществить комплексное тестирование с целью выявления соответствия личностных качеств необходимым профессиональным качествам сотрудника СВБ.

Существующие сегодня тесты, которые проводятся во время прохождения военно-врачебной комиссии, не позволяют выявить этих качеств. На наш взгляд, целесообразно проводить отбор на этом этапе по следующей схеме.

1. Провести собеседование с представителями службы. Учитывая практический опыт, мы считаем, что ими должны быть руководитель или его первый заместитель, руководитель структурного подразделения, в котором предполагается использовать кандидата, один или два наиболее опытных сотрудника и психолог. Во время собеседования важно выяснить следующие вопросы: мотивация поступления на службу в подразделение, отношение семьи кандидата к будущей службе, мнение кандидата о службе и какую пользу он в состоянии принести.

2. Организовать тестирование с целью установления его интеллектуальных и эмоционально-волевых особенностей, коммуникативных характеристик и наличие необходимых профессиональных психологических качеств.

3. Учитывая современные тенденции развития психологических методов и технических средств, применяемых в деятельности оперативных подразделений, нами предлагается при принятии на службу в подразделения СВБ осуществлять проведение проверки кандидатов с использованием полиграфа и других нетрадиционных методов психологической оценки.

На четвертом этапе осуществляется окончательное определение пригодности кандидата на основании полученных результатов на третьем этапе. В ходе выполнения практических заданий на основе метода экспертных оценок и с учетом полученного нами ранжирования профессиональных качеств принимается решение о приеме на работу.

При назначении на должность в подразделения СВБ может быть уместным нормативное закрепление требования обязательного согласования с коллективом действующих и бывших сотрудников, советом ветеранов органов внутренних дел. Это обстоятельство дало бы возможность обеспечить необходимую преемственность кадрового состава и предупредить назначения лиц, не соответствующих установленным требованиям.

С целью формирования высокопрофессионального кадрового потенциала для подразделений СВБ мы считаем целесообразным ввести на базе одного из вузов МВД Украины подготовку специалистов для деятельности, связанной с обеспечением внутренней безопасности в системе МВД Украины. Этот шаг позволит в будущем значительно улучшить кадровые возможности и оперативные позиции подразделений внутренней безопасности системы МВД Украины и повысить доверие граждан к данной правоохранительной структуре.

УДК 343.9

А.А. Нуждин

ПРОФИЛАКТИКА ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ ПРЕСТУПНОСТИ ОПЕРАТИВНО-РОЗЫСКНЫМИ СРЕДСТВАМИ

В теории оперативно-розыскной деятельности оперативно-розыскная профилактика выступает организационно-тактической формой ее осуществления. Оперативно-розыскная профилактика способствует решению такой задачи оперативно-розыскной деятельности, как противодействие преступлениям в целом и совершаемых в учреждениях уголовно-исполнительной системы в частности [1, с. 45].

Профилактическая деятельность сотрудников оперативных подразделений исправительных учреждений направлена на реализацию положительного воздействия на оперативно-режимную обстановку в местах лишения свободы с целью ее контроля и при необходимости стабилизации, а также на непосредственно на осужденного с целью изменения внутренних побуждений и мотиваций.

Одной из отличительных черт оперативно-розыскной профилактики в исправительных учреждениях выступает то, что она осуществляется сотрудниками оперативных аппаратов уголовно-исполнительной системы с помощью сил, средств и методов оперативно-розыскной деятельности гласно и негласно, что выделяет ее в системе предупредительно-профилактической деятельности всей системы исполнения наказаний.

Использование оперативно-розыскных мероприятий в профилактической работе качественно выделяет оперативные подразделения среди других структурных подразделений уголовно-исполнительной системы. Это создает широкие полномочия для осуществления профилактической работы антипреступной направленности. Эмпирические исследования показывают, что часто оперативно-розыскная деятельность является одним из основных средств реального воздействия на криминальные явления в исправительных учреждениях.

Получение информации о готовящемся или совершенном преступлении, выявление фактов и способов сокрытия совершенных преступлений становится невозможным без применения информации, которую сотрудники получают из проверенных источников оперативно-розыскной деятельности гласным или негласным методом.

Анализ Концепции развития УИС России до 2020 г. позволил нам выделить основные направления профилактической деятельности уголовно-исполнительной системы:

дифференциация условий содержания осужденных и лиц, содержащихся под стражей, с целью обеспечения выполнения ими установленных правил режима содержания, создание системы изучения факторов, способствующих эксцессам со стороны осужденных, с целью выработки мер, стимулирующих правоупослушное поведение, а также усиления ответственности злостных нарушителей установленного порядка отбывания наказания;

повышение эффективности надзора за поведением лиц, содержащихся в исправительных учреждениях, на основе внедрения современных технических средств надзора, повышения качества подготовки работников уголовно-исполнительной системы и улучшения условий несения службы;

совершенствование мер предупреждения и пресечения возможных неслужебных связей личного состава уголовно-исполнительной системы с осужденными, преступных связей осужденных между собой и осужденных с лицами, находящимися за пределами исправительного учреждения;

создание системы противодействия преступному поведению осужденных на основе применения современных инженерно-технологических средств охраны и надзора, новых технологий и подходов к организации безопасности объектов уголовно-исполнительной системы и оснащение всех учреждений уголовно-исполнительной системы современными интегрированными системами безопасности;