

злочинам, пов'язаним із колабораційною діяльністю, сьогодні ускладнюються низкою чинників, з-поміж яких перебування колаборантів на непідконтрольній Україні території; відсутність можливості для українських слідчих здійснити необхідні слідчі дії; складність отримання доказового матеріалу; недостатність доказової бази тощо.

Перелік джерел посилання

1. Янішевська К. Д., Крисько А. С. Загально-теоретичні аспекти та класифікація колабораційної діяльності як кримінально-правового явища. *ВІСНИК НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право.* 2022. Вип. 4 (56). С. 71—76. DOI: [https://doi.org/10.20535/2308-5053.2022.4\(56\).269622](https://doi.org/10.20535/2308-5053.2022.4(56).269622) (дата звернення: 02.08.2023).
2. Кріщак Б. І. Особливості доказування злочинів, пов'язаних з колабораційною діяльністю. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична.* 2023. Вип. 37. С. 56—61. DOI: 10.5281/zenodo.7934032 (дата звернення: 02.08.2023).
3. Богатирьов І. Кримінально-правові та кримінологічні виміри колабораційної діяльності в Україні в умовах воєнного стану. *Публічне право.* 2023. № 1 (49). С. 57—64. DOI 10.32782/2306-9082/2023-49-7 (дата звернення: 02.08.2023).
4. Кузьменко О. В. Особливості криміналістичної характеристики колабораційної діяльності. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство».* 2022. № 1. С. 336—339. DOI: 10.24144/2788-6018.2022.01.60 (дата звернення: 02.08.2023).
5. Скічко І. А. Взаємодія в досудовому розслідуванні колабораційної діяльності: теоретико-правовий аспект. *Право та державне управління.* 2022. № 4. С. 158—162. DOI: 10.32840/pdu.2022.4.22 (дата звернення: 02.08.2023).
6. Письменський Є. Колабораціонізм у сучасній Україні як кримінально-правова проблема. *Право України.* 2020. URL: <https://rd.ua/storage/attachments/11288.pdf> (дата звернення: 02.08.2023).
7. Коваленко А. Процесуальні проблеми розслідування колабораційної діяльності в умовах правового режиму воєнного стану. *Кримінально-правові, кримінологічні, кримінальні процесуальні та криміналістичні проблеми протидії злочинності в умовах воєнного стану.* Київ — Львів — Дніпро. 2022. С. 68—69.
8. Жидков В. Проблеми доказування злочинів про колабораційну діяльність : аналіз прокурора Офісу Генерального прокурора. URL: <https://www.helsinki.org.ua/articles/problemy-dokazuvannia-zlochyniv-pro-kolaboratsiyu-diialnist-analiz-prokurora-ofisu-heneralnoho-prokurora/> (дата звернення 16.08.2023).

**Визначення напрямів процесу оптимізації кадрового забезпечення
судово-експертної установи**

Ірина Петрова,

д-р юрид. наук, проф., ННЦ «ІСЕ ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса», м. Харків, Україна,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1652-6715>, e-mail: ekobezpeka.ira@gmail.com

Виокремлено та схарактеризовано чинники, що впливають на реалізацію обраних пріоритетних напрямів процесу оптимізації кадрового забезпечення судово-експертної установи; окреслено складові кадрового забезпечення (якості) судово-експертної установи.

Ключові слова: судово-експертна установа; ефективність; діяльність; кадрове забезпечення; якості; компоненти.

Defining the directions in optimizing staffing for a forensic science institution
Iryna Petrova

Factors affecting the execution of chosen priority directions in optimizing staffing for a forensic science institution are identified and characterized. The components comprising staffing (quality) for the forensic science institution are outlined.

Keywords: forensic science institution; efficiency; activities; staffing; quality; components.

В умовах проведення радикальних змін в економіці існує гостра необхідність у нових інструментах і методах, здатних допомогти будь-якій установі стати більш ефективною. Для ефективної діяльності судово-експертної установи доцільним убагацьється визначення пріоритетних напрямів удосконалення їх кадрового забезпечення та обґрунтування можливості практичної реалізації цих напрямів. Поряд із цим, для того щоб процес прийняття рішень щодо вибору мети управління кадровим потенціалом був об'єктивним і систематичним, слід застосувати формальний аналіз рішень, який об'єднує судження та оцінки керівників, а також передбачає застосування низки моделей рішень. У теорії прийняття рішень — це моделі, що пов'язані з вибором кращого варіанту із наперед визначених альтернатив. Дотримання такого підходу щодо прийняття рішення під час формування мети управління кадровим потенціалом судово-експертної установи надає перевагу застосуванню методу аналізу ієрархій. Метод складається з декомпозиції проблеми на простіші складові та подальшої обробки суджень особи, яка приймає рішення, за парними порівняннями. Унаслідок може бути відображено відносний ступінь (інтенсивність) взаємодії елементів в ієрархії. Ці судження у подальшому відображаються у вигляді чисел [1].

Наведений метод передбачає проведення аналізу ієрархій у кілька етапів. Першим етапом застосування цього методу є структурування проблеми у вигляді окремих ієрархій або мережі. У нашому випадку це вибір напрямів удосконалення кадрового забезпечення судово-експертної установи, з-поміж яких виокремлено: розвиток кадрового забезпечення; збереження кадрового забезпечення; реструктуризація кадрового забезпечення. Чинниками, що впливають на реалізацію обраних напрямів, є складові кадрового забезпечення (якості) судово-експертної установи, які, своєю чергою, містять такі компоненти:

- *професійно-кваліфікаційні якості*: знання, досвід роботи, стаж роботи в судово-експертній установі;
- *трудова якість*: ініціативність, своєчасність виконання поставлених завдань, рівень дисциплінованості, повнота виконання доручених завдань;
- *особистісні якості*: творча активність, рівень відповідальності, критичне мислення;
- *психологічні якості*: комунікабельність, спостережливість, сприйняття, задоволення працею, пам'ять, емоції, врівноваженість, психічна витривалість;
- *фізіологічні якості*: чутливі сенсорні властивості, моторні навички, вік, стан здоров'я, здатність швидко переключатись з одного завдання на інше.

Окреслимо окремі компоненти наведених якостей.

Складові професійно-кваліфікаційних якостей [2]:

- компонента «знання» передбачає наявність у працівника відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, що забезпечує досягнення результатів у виконанні поставлених завдань;
- компоненту «досвід роботи» слід визначати за чисельністю працівників із досвідом роботи на посаді більше 5 років;
- компонента «стаж роботи в установі» залежить від плинності кадрів; найбільш сприятливий для ефективної діяльності судово-експертної установи контингент працівників повинен мати стаж роботи від 5 до 10 років та більше, оскільки коефіцієнт плинності найнижчий саме в цієї групи працівників.

Складові трудових якостей [3]:

- компонента «ініціативність» виявляється за кількістю ініціаторських пропозицій, особливо тих, що спрямовані на підвищення ефективності роботи судово-експертної установи та удосконалення соціальної сфери;
- компонента «рівень дисциплінованості» пов'язана з випадками порушення трудової дисципліни і, як наслідок, втратою робочого часу, що є причиною скорочення кількості проведених експертиз і зниження якості наукових

досліджень; як значення компоненти приймають чисельність працівників, які жодного разу не порушували трудову дисципліну.

Складові особистісних якостей [4]:

- коефіцієнт відповідності для компоненти «ініціативність» можна розрахувати для кожного керівника чи фахівця, оцінюючи за п'ятибальною шкалою;
- компонента «рівень відповідальності» визначається за величиною корисного часу або кількістю невиконаних експертиз за попередній період (рік).

Складові психологічних якостей:

- компонента «сприйняття» є чинником, який значною мірою визначає соціальний клімат і впливає на результати роботи колективу та ймовірність звільнення працівників. Для оцінювання цієї компоненти доцільно обрати два критерії: прагнення бачити на керівній посаді інших працівників і прагнення бачити на паралельних посадах інших працівників;
- компонента «задоволення працею» пов'язана із чисельністю тих працівників, які бажають і в подальшому працювати в судово-експертній установі.

Складові фізіологічних якостей [5]:

- як значення компоненти «стан здоров'я» прийнята чисельність працівників, які жодного разу протягом року не скористалися можливістю взяти лікарняний [6, с. 413];
- вік працівника впливає на можливість реалізації його професійних навичок, кар'єри, стан здоров'я тощо.

На наступному етапі використовувані компоненти порівнюють попарно відносно їхньої дії на складову кадрового потенціалу. Система попарних порівнянь призводить до результату, який може бути представлений у вигляді зворотно симетричної квадратичної матриці [7]. Оброблення результатів побудованих матриць дає змогу отримати основні параметри суджень і розробити вектор пріоритетів. Спираючись на отримані результати, можна дійти висновку, що домінуючими складовими, які слід враховувати для вибору пріоритетних напрямів кадрового забезпечення судово-експертної установи, є: професійно-кваліфікаційні, особистісні, психологічні та фізіологічні.

На основі отриманих значень пріоритетів можна дійти висновку, що найбільше значення в діяльності судово-експертної установи має розвиток його кадрового забезпечення. У подальшому орієнтуємося на визначення ступеню досяжності пріоритетів удосконалення кадрового забезпечення судово-експертної установи залежно від стану її компонентів. Для цього розробляють систему коефіцієнтів відповідності — оптимальні значення коефіцієнтів по кожній компоненті можна отримати методом експертного опитування. Відношення фактичного рівня до бажаного дає змогу зробити висновок про вибір напряму удосконалення кадрового забезпечення судово-експертної установи за такою шкалою:

- 1) більше 95 % — збереження кадрового забезпечення;
- 2) 50—95 % — розвиток кадрового забезпечення;
- 3) менше 50 % — реструктуризація кадрового забезпечення.

Розрахунок відношень може свідчити про те, що керівництву судово-експертної установи необхідно звернути увагу на розроблення стратегії удосконалення кадрового забезпечення судово-експертної установи. До того ж першочергово необхідно розвивати ті складові, які характеризують особистісні, психологічні та фізіологічні якості. Слід констатувати, що подібні дослідження дадуть змогу керівникам судово-експертної установи:

- оцінити фактичний стан використання кадрового забезпечення установи;
- визначити пріоритетні напрями сучасної діяльності установи за рахунок ефективного використання її кадрів;
- прийняти ефективні управлінські рішення щодо використання кадрового забезпечення.

Отже, пріоритетними напрямками процесу оптимізації кадрового забезпечення судово-експертної установи слід визнати:

- покращення психологічного клімату в колективі, аналізування можливості ліквідації причин, що призводять до виникнення конфліктних ситуацій;
- аналізування причин бажання звільнитися працівників із судово-експертної установи та розроблення заходів щодо їх зменшення, а, за можливості, й усунення;
- підвищення якості здоров'я працівників, покращення якості медичного обслуговування та відпочинку;
- аналізування причин порушення трудової дисципліни та розроблення заходів запобігання їм;
- стимулювання творчих здібностей працівників, направлених на покращення результатів діяльності судово-експертної установи;
- виявлення працівників, які мають високий творчий потенціал і застосування заходів із підвищення їх зацікавленості працювати в подальшому.

Перелік джерел посилання

1. Володькина М. В. Стратегический менеджмент: учеб. пособ. Киев, 2006. 149 с.
2. Ігнат'єва І. А. Стратегічне управління: конспект лекцій. Київ, 2009. 128 с.
3. Калачева Л. Л. Кадровый потенциал и кадровая политика. URL: <http://edu.nstu.ru/courses/econ/up/full/pages/11.1.html>. (дата звернення: 01.08.2023)
4. Завадський І. С. Менеджмент. Київ, 2005. 541 с.
5. Колтунович О. С. Методичні аспекти оцінки кадрового потенціалу підприємства. Україна: аспекти праці. 2009. С. 42—47.
6. Иванов Н. И. Экономические аспекты производственного потенциала. Теория и практика. Донецк, 2009. 420 с.
7. Паракуда В., Огірко Р., Сухенко А., Шишкіна Л. Запровадження сучасних систем управління. Стандартизація. Сертифікація. Якість. 2008. № 3. С. 47—51.

Історія розвитку судово-експертних установ

Ірина Петрова,

д-ка юрид. наук, проф., ННЦ «ІСЕ ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса», м. Харків, Україна,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1652-6715>, e-mail: ekobezpeka.ira@gmail.com

Лариса Дереча,

канд. біол. наук, ННЦ «ІСЕ ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса», м. Харків, Україна,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6044-2068>, e-mail: derecha@hniise.gov.ua

Розглянуто питання виникнення та розвитку судової експертизи, викладено коротку історію розвитку судово-експертних установ в Україні та за кордоном. Показано, що у своєму розвитку судово-експертні установи подолали шлях від перших кабінетів науково-судової експертизи до сучасних науково-дослідних інститутів, науково-дослідних центрів.

Ключові слова: *судова експертиза; судово-експертні установи; кабінети науково-судової експертизи; науково-дослідні інститути судових експертиз; історія розвитку судової експертизи та судово-експертних установ.*

The Forensic Science Institutions' Development History

Iryna Petrova, Larysa Derecha

This article delves into the issues of the forensic science's origins and development. It expounds a brief history of the forensic institutions' development in Ukraine and abroad. It is demonstrated that in their evolution, forensic institutions have progressed from initial minor forensic science offices to modern forensic research institutes and scientific research centers.

Keywords: *forensic science; forensic institutions; forensic science offices; forensic science institutes; history of forensic science and forensic institutions.*