

forensic policy, it is necessary to carry out an analysis of the latest European, national and international legal acts, recommendations, methodologies and practices of forensic and law enforcement bodies in the field of public security. A scientifically based concept of forensic policy will allow transposition of its key provisions into law enforcement strategies and will subsequently benefit to the development of the common European public security area.

We have tried to identify the most important tasks to be addressed by scientists in developing such a concept, namely:

- to analyze the current situation of the strategies and ongoing reforms of law enforcement institutions in Lithuania (any other country, region, the EU or the entire Europe) as a precondition for the development of the concept of forensic policy;
- to develop theoretical and methodological instrumentation with the view to coordinate approaches, practices and applicable procedures of the major forensic schools in Europe;
- to disclose possibilities for the development of forensic and expert NGOs as one of the main trends in the contemporary EU's forensic law.

A scientifically based concept of forensic policy will allow transposition of its key provisions into law enforcement

strategies and will subsequently benefit to the development of the common European public security area.

The functional purpose of Forensics in the context of global threats and the volatile crime statistics must also be taken into account. [2, P. 4—9].

We also believe that, in order to have a real and research-based vision for the development of the entire field of Forensics in Europe for at least until 2030, it is necessary to set up international scientific groups, consolidate scientists working in the field of the forensic science, promote international scientific research projects, employ multi-format teams specializing in the field, including non-governmental forensic organizations, and extend our scientific services to national and international agencies responsible for scientific and law enforcement policies.

Reference

1. The scientific concept of the implementation of the vision for European Forensic Science 2020 in Lithuania. Scientific study. Vilnius, Mykolas Romeris University, 2016.
2. Shepitko V. Yu. Criminalistics as a System of Scientific Knowledge in Conditions of Global Threats and Crime Transformation. Theory and Practice of Forensic Science and Criminalistics : a Collection of Scientific Papers. Kharkiv : Pravo, 2018. Is. 18th.

О. В. Курдес,

науковий співробітник ННЦ «ІСЕ ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса», м. Харків, Україна,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2736-4616>, e-mail: oleg700615@ukr.net

ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ ЗАПОЧАТКУВАННЯ ІНСТИТУТУ НАСТАВНИЦТВА В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ СУДОВИХ ЕКСПЕРТІВ

Анотація. Розглянуто сутність поняття «наставництво», а також зазначено необхідність започаткування інституту наставництва в системі підготовки судових експертів та його адміністративно-правового забезпечення.

Ключові слова: наставник, наставництво, робота з персоналом, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, навчання.

Abstract. The essence of the concept of “mentorship” is considered in the thesis, as well as the necessity of initiation and administrative and legal support of the institute of mentorship in the system of training of forensic experts are outlined.

Keywords: mentor, mentorship, work with the staff, professional training, advanced training, studying.

Аннотация. Рассмотрена сущность понятия «наставничество», а также отмечена необходимость введения института наставничества в систему подготовки судебных экспертов и его административно-правового обеспечения.

Ключевые слова: наставник, наставничество, работа с персоналом, профессиональная подготовка, повышение квалификации, обучение.

Підготовка кваліфікованих кадрів для судово-експертних установ — необхідна умова належного виконання ними завдань із забезпечення правоохоронних органів і суду об'єктивними та якісними висновками експертних

досліджень. Сьогодні існує необхідність не тільки максимального опанування кожним експертом судово-експертної установи вже наявних експертних спеціальностей, а й розроблення нових, які б відповідали вимогам часу. Належна підготовка та підвищення кваліфікації судових експертів повинні стати пріоритетом у планах розвитку судово-експертних установ. Існує нагальна потреба у свіжому погляді на питання підготовки й підвищення кваліфікації судових експертів.

Серед методів покращення професійної підготовки варто дослідити можливість започаткування інституту наставництва в загальній системі навчання судових експертів.

Словник української мови (1970—1980) слово «наставник» визначає як «той, хто дає поради, навчає; poradnik, учитель» [1, с. 198]. Водночас слово «наставництво» словник визначає як «діяльність, що полягає в поданні допомоги порадами, навчанням і т. ін.» [2, с. 697].

Питання наставництва в роботі з персоналом перебувало у полі зору значної кількості науковців, які зробили вагомий внесок у теоретичне обґрунтування необхідності застосування інституту наставництва під час навчання працівників. На часі в діяльності судово-експертних установ гостро постало питання започаткування в процесі підготовки та підвищення кваліфікації судових експертів інституту наставництва та його адміністративно-правового забезпечення.

Цікавою є думка Н. Аллюшиної, яка наголошує, що «інститут наставництва сьогодні стає необхідним елементом державної служби, який передбачає передачу накопичених знань новим співробітникам» [3, с. 56] та доходить висновку, «що для ефективного здійснення наставництва наставник повинен:

- володіти необхідними знаннями та досвідом;
- мати мотивацію це робити» [3, с. 56].

Як зазначає Н. Гаврилів, «поняття наставництва є дуже актуальним для новітньої освіти, проте, все ще залишається малодослідженим». Водночас вона стверджує, що «практика наставництва віднайшла своє місце не лише в освітній сфері, а й все частіше використовується у сфері людських ресурсів та менеджменту» й розглядає наставництво як «підтримку та наснаження молодого особистості на шляху розвитку власного потенціалу та власних навиків, а також вибору та становлення тим, ким вона прагне бути». Науковиця вважає, що «наставник забезпечує підопічному провід, ділиться мудрістю, знаннями та підтримує підопічного в спосіб, який останній здатний найефективніше сприйняти і з якого зможе найбільше скористатися» [4, с. 202].

Дослідивши систему наставництва, В. І. Притула та З. М. Левченко дійшли висновку про необхідність розроблення програми наставництва на підприємстві з метою «забезпечення механізму передачі новим працівникам практичного досвіду, формування позитивного соціально-психологічного клімату, оптимізації затрат на навчання працівників» і «вважають наставництво найефективнішим інструментом для системного обміну корпоративними знаннями та практичними навиками» [5, с. 118]. До того ж науковці визначають «сукупність очікуваних позитивних ефектів від впровадження системи наставництва на підприємстві», а саме:

- «зменшення часу, необхідного для адаптації нового працівника;
- добре навчений та підготовлений персонал до роботи в умовах цього підприємства;
- ефективніша підготовка керівних кадрів;
- підвищення культурного рівня персоналу;
- орієнтація на роботу в команді» [5, с. 117].

Водночас М. Морозова називає специфічні якості, необхідні для наставника: корпоративність, здатність навчати, відповідальність, мотивація, впливовість, якості лідера [6, с. 9] та акцентує увагу на тому, що «рівень оплати праці, як мінімум, повинен компенсувати матеріальні втрати наставника, які він несе, не займаючись своєю основною діяльністю» [6, с. 10].

О. Оргієць попереджає про «формальний підхід до наставництва», який «не може гарантувати позитивні результати, а в низці випадків, навпаки, [здатний] призвести до негативних результатів». Науковець звертає увагу на «ретельне планування організації та впровадження системи наставництва, яке передбачає проходження кількох етапів, урахування соціально-психологічних особливостей підопічних» [7, с. 10].

Порядок підготовки та стажування фахівців, які мають намір здобути або підтвердити кваліфікацію судового

експерта, передбачено Положенням про Центральну експертно-кваліфікаційну комісію при Міністерстві юстиції України та атестацію судових експертів, затвердженим наказом Міністерства юстиції України від 03.03.2015 р. № 301/5 [8]. Проте, згадане Положення не передбачає закріплення за особами, прийнятими на посади судових експертів або наукових працівників, більш досвідчених працівників з метою адаптування й навчання. На жаль, маємо констатувати той факт, що процедуру введення в посаду судового експерта не урегульовано жодним нормативно-правовим актом.

Переконані, що наставництво є потужним інструментом не лише для адаптування й навчання кадрового поповнення, а й для підвищення кваліфікації всього персоналу, згуртованості колективу, заощадження часу керівного складу на навчання молодих фахівців. Наставництво підвищує продуктивність праці персоналу за рахунок якісної підготовки та прискорення процесу адаптування до нових умов праці. Завдання підрозділу роботи з персоналом — виявляти потенційних наставників, пропонувати пропозиції щодо їх мотивації.

Вважаємо за доцільне під час наставництва зберігати можливість виконання як наставником, так і підшефним їхніх посадових обов'язків, оскільки саме під час практичної діяльності навчання дає найбільш ефективні й позитивні результати.

Окремого дослідження потребує вивчення питання створення дорадчого органу — Ради наставників, основними завданнями якої має стати: надання пропозицій у закріпленні наставників за підшефними, координування їхньої роботи, здійснення практичної допомоги, подання клопотань щодо заохочення або покарання наставників і підшефних.

На нашу думку, запровадження інституту наставництва в систему судово-експертних установ України сприятиме підвищенню ефективності роботи всіх його учасників на кожному зі щаблів:

- наставник підвищить свій статус і здобуде матеріальну винагороду;
- підшефний швидше навчиться й адаптується в новому колективі;
- установа отримає висококваліфікованого співробітника.

Із метою введення інституту наставництва в систему підготовки судових експертів пропонуємо:

- розробити нормативно-правове забезпечення інституту наставництва в системі роботи з персоналом судово-експертних установ;
- опрацювати та запровадити механізм мотивації роботи наставників, підвищення їхнього іміджу;
- ухвалити заходи запобігання формалізму в роботі наставників.

Список використаних джерел

1. Словник української мови : в 11 т. / АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні ; редкол.: І. К. Білодід (голова) та ін. Київ : Наук. думка, 1970—1980. Т. 5 : Н — О / ред. тому: В. О. Винник, Л. А. Юрчук. 1974. 840 с.
2. Словник української мови: в 11 т. / АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні; редкол.: І. К. Білодід (голова) та

- ін. Київ : Наук. думка, 1970—1980. Т. 11 : X — Б / ред. тому : С. І. Головащук. 1980. 699 с.
3. Алюшина Н. О. Інститут компетентнісного наставництва — один із пріоритетів державної кадрової політики // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2014. № 4. С. 56—64.
 4. Гаврилів Н. Наставництво як інструмент сучасної освіти // Гуманітарні та соціальні науки: мат-ли I Міжнар. конф. молод. вчен. НСС-2009 (Львів, 14—16.05.2009)/Нац. ун-т «Львівська політехніка». Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2009. С. 201—202.
 5. Притула В. І., Левченко З. М. Системне наставництво: управління корпоративними знаннями та навиками // Вісник Вінницького політехнічного інституту. 2013. № 3. С. 113—118.
 6. Морозова М. Е. Наставництво як процес формування особистості молодого спеціаліста // Науковий вісник УМО «Економіка та управління». 2016. Вип. 1. С. 1—12.
 7. Оргієць О. М. Наставництво як засіб збереження інституційної пам'яті в органах державної влади // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2015. № 3. С. 84—90.
 8. Про затвердження Положення про Центральну експертно-кваліфікаційну комісію при Міністерстві юстиції України та атестацію судових експертів : наказ Мін'юсту України від 03.03.2015 р. № 301/5 (зі змін. та допов.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0249-15#Text> (дата звернення: 09.02.2021).

К. В. Латиш,

кандидат юридичних наук, асистент кафедри криміналістики Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, м. Харків, Україна,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9110-116X>, e-mail: Latysh78@gmail.com

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КОЛА СУБ'ЄКТІВ СУДОВО-ЕКСПЕРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. Висвітлено одне з основних проблемних питань, яке виникає під час судового розгляду у кримінальних провадженнях через недосконалість нормативно-правового регулювання судово-експертної діяльності, особливо в частині визначення її суб'єктного складу.

Ключові слова: експерт, судовий експерт, висновки експерта, судово-експертна діяльність.

Abstract. The theses cover one of the main problematic issues which arise during the trial in criminal proceedings, due to inaccuracy of the legal regulation of forensic expert activity, particularly in the part of determining its subject composition.

Keywords: expert, forensic expert, expert conclusion, forensic expert activity.

Аннотация. Освещён один из проблемных вопросов, возникающих во время судебного рассмотрения уголовных производств из-за несовершенства нормативно-правового регулирования судебно-экспертной деятельности, особенно в части определения её субъектного состава.

Ключевые слова: эксперт, судебный эксперт, заключение эксперта, судебно-экспертная деятельность

Судово-експертну діяльність, пов'язану з проведенням криміналістичних, судово-медичних і судово-психіатричних експертиз, здійснюють винятково державні спеціалізовані установи, до яких, зокрема, належать експертні служби Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства оборони України, Служби безпеки України та Державної прикордонної служби України (ст. 7 Закону України «Про судову експертизу»).

У зв'язку із цим судові експертизи у більшості кримінальних проваджень проводять саме в експертних службах МВС, МОУ, СБУ та ДПС України. Однак, у такому разі постає дискусійне питання щодо незалежності експерта, адже він належить до того самого відомства, що й слідчий, який призначає експертизу.

Експертна служба МВС містить Державний науково-дослідний експертно-криміналістичний центр МВС України (ДНДЕКЦ) і його територіальні підрозділи — науково-дослідні експертно-криміналістичні центри (НДЕКЦ), перелік яких наведено в додатку до Положення. Вони безпосередньо підпорядковані Міністру внутрішніх справ України (п. 1 Положення про Експертну службу Міністерства внутрішніх справ України, затвердженого наказом МВС України від 03.11.2015 р. № 1343) (далі — Положення).

Отже, судовий експерт та слідчий є підзвітними тому самому керівнику, який очолює це відомство. На противагу цьому, у ч. 2 ст. 69 Кримінального процесуального кодексу України зазначено, що не можуть бути експертами особи, які перебувають у службовій або іншій залежності від сторін кримінального провадження або потерпілого.

Тому існують підстави для висновків про відсутність незалежності експерта у таких випадках, оскільки в експерта та слідчого може бути спільна зацікавленість у розкритті злочину з «обвинувальним ухилом», а також наявний вплив на обох зі сторони керівництва МВС. Так, в одному з кримінальних проваджень від 18.08.2017 р. № 12017140000000650 у порушення вимог ч. 2 ст. 69 КПК України, здійснення експертного дослідження було доручено фахівцям відомчої установи МВС України — ДНДЕКЦ, що ставить під сумнів відсутність службової чи відомчої залежності експерта від органу досудового розслідування.

Згідно зі ст. 79 КПК України спеціаліст, представник персоналу органу пробації, перекладач, експерт, секретар судового засідання не мають права брати участі в кримінальному провадженні та відводяться за підставами, передбаченими ч. 1 ст. 77 КПК, із тим обмеженням, що їх попередня участь у цьому кримінальному провадженні як спеціаліста, представника персоналу органу пробації, перекладача, експерта і секретаря судового засідання не може бути підставою для відводу.