

КУЛЬТЕНКО Александр Владимирович,

соискатель

Киевского национального университета

внутренних дел

ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ НЦБ ИНТЕРПОЛА В СТРАНАХ С РАЗНЫМ ПРАВОВЫМ СТАТУСОМ И ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА

Сотрудничество государств, которые действуют в глобальной гармонии, следствием чего есть верховенство права, направлена прежде всего на международное объединение усилий в борьбе с преступностью. Упомянутый вектор сотрудничества реализуется в настоящее время, как правило, в рамках международных правоохранительных организаций, или на уровне двусторонних договоров и соглашений. Достаточно большое место среди международных организаций в сфере борьбы с преступностью принадлежит Международной организации криминальной полиции (МОКП), или Интерполу.

Позитивному имиджу Интерпола способствует освещение в средствах массовой информации некоторых аспектов его деятельности, однако пытаясь придать эмоциональности, некоторые издания публикуют данные, которые не отвечают действительности. Изучению деятельности Интерпола посвящены научные работы М. Андерсона¹, В. С. Овчинского² и О. М. Бандурки³. Работы по юридической психологии, посвященные профессиональной деятельности работников органов внутренних дел, в том числе

В. О. Коноваловой и В. Ю. Шепитько⁴, В. В. Бедь⁵, В. Л. Васильева⁶ и В. Генри⁷ — не касались исследования деятельности сотрудников Интерпола.

Понятно, что деятельность специалистов Интерпола является юридической, а поэтому имеет такие структурные элементы: познавательный, коммуникативный, организационный, конструктивный, профилактический, удостоверительный⁸.

Негативное влияние на деятельность указанных работников оказывает большая информационная нагрузка, которая связана с выполнением функциональных обязанностей, и существенно влияет на возможность принятия обманчивого решения проблем, которые приносят вред государству, людям, а как следствие престижу представителей Интерпола. Особенное место указанных работников занимает общение с иностранными коллегами, а такие качества, как принципиальность, объективность непредубежденность, последовательность являются необходимыми во время выполнения работы. На изложенные качества в ухудшенном эмоциональном состоянии влияют дезорганизация связей между властными структурами, несогласованность внутренних управленческих отделов с установленной системой, и фактическая бездеятельность работников, которым поручено выполнение запросов иностранных коллег, в соответствии с требованиями внутреннего законодательства. Очевидно, так как для коммуникации в работе указанные работники используют компьютерную технику их, психологические состояния нуждаются в особенном внимании — это существенно отличает последних от других работников ОВД. Изложенное особенно актуализирует объект исследования на установлении профессионально важных качеств работника Интерпола, условий и направлений совершенствования их личности и профессиональной деятельности.

Для обеспечения эффективности служебной деятельности работников является необходимым установления правового статуса структуры Организации. Последнее есть первоочередным для решения проблем возникающих во время деятельности специалистов.

Отсутствие официального межправительственного соглашения должным образом подписанного и ратифицированного, которое бы учредило Интерпол, может стать основанием рассматривать Интерпол как неправительственную организацию. Однако Устав и Общие правила указывают, что членами Интерпола являются государства⁹. Подтверждением этому стало признание 15 октября 1996 г. межправительственного статуса Интерпола Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН, которая предоставила МОКП статус наблюдателя.

Анализируя международное право и внутреннее законодательство государств — членов, становится очевидным уникальный статус национальных центральных бюро, которые являются одновременно структурными подразделениями Интерпола и полицейскими органами этих стран. Разнообразие правового статуса НЦБ Интерпола зависит от внутреннего законодательства и существенно влияет на виды деятельности.

Одной из основных частей подразделений криминальной полиции является НЦБ Интерпола в государствах: Российской Федерации, Беларуси, Австрии, Кипрской Республики, Финляндии, Франции, Норвегии, Польше, Словении, Испании, Швейцарии, Турции, Великобритании. Общенациональное правоохранительное ведомство — НЦБ Интерпола в Германии¹⁰. В Украине создан Рабочий аппарат НЦБ Интерпола в Украине, который является составной частью криминальной милиции.

Организация труда зависит от внутреннего законодательства и является опорой, на которой расположены виды деятельности специалистов НЦБ Интерпола. А обратив внимание на территориальное деление, участие тех или других международных соглашений и конвенциях, традиций в деятельности правоохранительных органов государств, финансовых и кадровых возможностей полицейских органов, можно утверждать о влиянии на личность работника Интерпола несогласованности норм национального и междуна-

родного права. Служебные стандарты Интерпола в редакции, утвержденной на 73-й Генеральной Ассамблее в г. Канкан (Мексика) в некоторой степени стабилизируют влияние этого негативного явления.

Необходимо указать на то, что количество государств-членов провоцирует возникновение разнообразия функциональных обязанностей (должностных инструкций). Уменьшение их количественных и как следствие повышения качественных характеристик приведет нас не только к решению условий потребностей работодателя, но и к удовлетворению требований самого специалиста, проявленных в желании получить работу, которая не только удовлетворяет его желаниям, но и отвечает его возможностям.

В 1931 г. ученые Фишер и Ханна в классической работе «Неудовлетворенный работник» описали, как личность работника влияет на условия и факторы его деятельности¹¹.

Предание огласке информации, которая, по мнению автора, характеризует виды деятельности работников НЦБ Интерпола (в скобках, наводя информацию обобщенных результатов опроса 27 работников рабочего аппарата МОКП Украины, акцентируя внимание на выборе большинства из предложенных в анкете граф), является важным для поиска оснований для внесения изменений в существующие функциональные обязанности работника НЦБ Интерпола и последующего их обсуждения с целью достижения понимания в необходимости принятия стандартов, в зависимости от направления выполняемой работы¹².

Характеризующие условия и факторы видов деятельности работников Интерпола есть: санитарно — гигиенические условия, работа в помещении (24); организация и режим труда, высокий темп работы (15); санитарно — психологические факторы, деятельность преимущественно самостоятельна (13) с высоким уровнем ответственности (16), а среди мотивационных аспектов деятельности на первом месте профессия требует наличия у работника интересов и заинтересованности (16); по содержанию профессиональной деятельности — служебная информация поступает из многих источников (21) и имеет конкретный характер (14), в профессии преобладают интеллектуальные, умственные действия (20), а определяющим — есть работа с опосредствованной информацией (15); типичным психофизическим состоянием работника является то, что профессия требует значительной работоспособности (21), а причиной эмоционального напряжения является сама деятельность (организация и совокупность действий); в психограмме профессии должны быть такие черты характера, принадлежащие личности сотрудника, как: решительность (16), настойчивость (18), выдержка (18), уверенность в себе и своих возможностях (20), коммуникативность (24), обязательны специальные способности (18), среди сенсорно—перцептивных качеств важным является наличие концентрации внимания (21), профессиональным требованием к памяти и мышления является развитая долговременная память (19) и оперативная (21), кроме этого профессия требует таких развитых качеств мышления, как: скорость (20), концентрированность (18); и творческое, перспективное мышления направленное на опережение событий (19), особенного внимания требует такое психомоторное свойство, как необходимость иметь развитую языковую функцию (лексикон, правильность вещания, лаконичность, гибкость и четкость голоса, отсутствие дефектов вещания) (21), а также ускоренной реакцией выбора (реакция со средней оценкой ситуации) (15).

Подводя итоги, считаю необходимым сказать о необходимости проведения исследования личности работников НЦБ Интерпола и его структуры интеллекта с целью не только усовершенствования такого основного вида деятельности как коммуникативная, но и оптимизации работы руководителя с исполнителем во время профессиональной деятельности, направленной на практический результат.

1. *Anderson M. Policing the World: Interpol and the Politics of International Police Cooperation.* — Oxford: Oxford University Press, 1989.

2. *Овчинский В. С.* Интерпол (в вопросах и ответах). — М.: ИНФРА-М, 2001.
3. Бандурка О. М. Интерпол: Міжнародна організація кримінальної поліції: Науково-практ. посібник. — Х.: Основа, 2003.
4. *Коновалова В. О., Шенітько В. Ю.* Юридична психологія. Академічний курс: Підручник. — К.: Концерн «Ін Юре», 2004.
5. *Бедь В. В.* Юридична психологія. — Львів: «Новий Світ — 2006», 2006.
6. *Васильев В. Л.* Юридическая психология: Учебник для вузов. — 5-е изд., доп. и перераб. — СПб.: Питер, 2008.
7. *Henry V. E.* Death Work: Police, Trauma, and the Psychology of Survival. — Oxford: Oxford University Press, 2004.
8. *Александров Д. О., Андросюк В. Г., Казміренко Л. І.* та ін. Юридична психологія: Підручник. — К.: КНТ, 2007. — С. 159.
9. *Культенко О. В.* Правові та організаційні засади діяльності працівників Робочого апарату НЦБ Інтерполу в Україні // Держава і право. — 2008. — Вип. 42. — С. 609.
10. *Культенко О. В.* Правові засади діяльності працівників НЦБ Інтерполу в Україні та в деяких інших державах // Часопис Київського університету права. — 2008. — № 4. — С. 225–227.
11. *Schneider B., Smith D. B.* Personality and Organizations. — Mahwah, NJ, London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2004 — С. 193.
12. *Культенко О. В.* До питання аналізу професійної діяльності працівників НЦБ Інтерполу в Україні та умов її удосконалення // Актуальні проблеми юридичної науки: Збірник тез міжнар. наук. конф. «Сьомі осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 28–29 листопада 2008 року): У 4 — х частинах. — Ч. I. — Хмельницький: Вид-во Хмельницького університету управління та права, 2008. — С. 194.