

ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СУДЕБНО-ЭКСПЕРТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ С ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ

**Полянский Антон Александрович - кандидат юридических наук, соискатель
Университета современных знаний**

УДК: 342.95 (477)

В статье, опираясь на анализ научных взглядов ученых относительно толкования понятия «оценка», сформировано авторское определение оценки эффективности взаимодействия судебно-экспертных учреждений с правоохранительными органами. Констатируется, что оценка является очень важным инструментом социального, в том числе государственного управления. Акцентируется внимание на недостаточности научной разработки представленной в статье проблематики.

Ключевые слова: оценка, эффективность, взаимодействие, правоохранительные органы, судебно-экспертные учреждения.

În articol, pe baza analizei punctelor de vedere științifice ale oamenilor de știință cu privire la interpretarea conceptului de „evaluare”, se formează definiția autorului de a evalua eficacitatea interacțiunii instituțiilor criminalistice cu agențiile de aplicare a legii. S-a afirmat că evaluarea este un instrument social foarte important, inclusiv administrația publică. Atenția se concentrează pe lipsa dezvoltării științifice a problemelor prezentate în articol.

Cuvinte cheie: evaluare, eficiență, interacțiune, agenții de aplicare a legii, instituții criminalistice.

In the article, based on the analysis of the scientific views of scientists regarding the interpretation of the concept of “assessment”, the author’s definition of assessing the effectiveness of the interaction of forensic institutions with law enforcement agencies is formed. It was stated that assessment is a very important social tool, including public administration. Attention is focused on the lack of scientific development of the problems presented in the article.

Key words: assessment, efficiency, interaction, law enforcement agencies, forensic institutions.

Постановка проблемы. Несмотря на то, что законодатель достаточно много внимания уделяет вопросу деятельности правоохранительных органов и судебно-экспертных учреждений в целом, и их взаимодействию в частности, в указанной сфере остается достаточно большое количество проблемных аспектов. Вместе с тем, рассуждая о проблематике совершенствования взаимодействия судебно-экспертных учреждений с правоохранительными органами важно обратить внимание на вопросы оценки эффективности данной общей дея-

тельности. Оценка эффективности взаимодействия судебно-экспертных учреждений и правоохранительных органов является важным и необходимым элементом управления ею. Для того, чтобы данное оценивание имело практическую ценность, в его основу должны быть положены соответствующие критерии, то есть такие, которые позволяют реально определить состояние качества, эффективности и результативности исследуемого взаимодействия.

Состояние исследования. Вопросы взаимодействия судебно-экспертных учреждений с

правоохранительными органами в своих научных трудах рассматривали: А.В. Федорчук, А.А. Таньчук, А.Н. Ключев, В. Я. Малиновский, Л.Л. Приходченко, В.Д. Бакуменко, А. И. Гриценко, А. А. Шаповал, Д.В. Сухинин, К. Г. Вайс и многие другие. Впрочем, несмотря на большое количество научных достижений, в юридической литературе не определенным является понятие и содержание оценки эффективности взаимодействия судебно-экспертных учреждений с правоохранительными органами.

Цель и задачи исследования. Целью научного исследования является определить понятие и содержание оценки эффективности взаимодействия судебно-экспертных учреждений с правоохранительными органами. Учитывая указанные цели, задачами исследования являются: обобщить научные мнения по поводу сущности категорий оценки эффективности; определить основные цели такой оценки.

Научная новизна исследования. Научная новизна исследования заключается в том, что работа является одной из первых попыток сформировать комплексный подход к определению понятия и содержания оценки эффективности взаимодействия судебно-экспертных учреждений с правоохранительными органами.

Изложение основного материала. Начиная научное исследование следует отметить, что «оценивать» означает: назначать цену чему-либо, определять стоимость чего-либо; определять качество, ценность, достоинства и т. д. кого, чего-либо; составлять о себе мнение, представление, делать выводы о ком-то или о чем-то, определять суть, характер, значение роль и т.д.; понимать, признавать достоинства, ценность и т.д. [1, с.871]. А. Кравченко, объясняя понятие «оценки» с философской позиции, отмечает, что «оценка» одно из основных (наряду с нормой и ценностью) понятий аксиологии (теории ценностей) и логики оценок (формальной аксиологии), которое отражает ценностный аспект взаимодействия действительности и человека. Оценка может даваться по различным признакам, однако чаще всего - хорошо/плохо. Ее следует отличать от квалификации, в которую входят, кроме собственно оценки, параметрические различия

типа «большой / маленький». В оценке всегда присутствуют субъект оценки (лицо, социум), с точки зрения которого дается оценка, объект оценки (предмет, событие, состояние дел), к которому относится оценка, а также оценочный предикат (оценочное отношение), характеризующееся специфическими признаками отношения субъекта к объекту оценки (эмоциональность, рациональность). Высказывания по оценке, отмечает философ, содержит дескриптивную и недескриптивную части. В оценке всегда взаимодействуют субъективный и объективный (дескриптивный, признаковый) факторы, вследствие чего устанавливается ценностное отношение между субъектом и объектом оценки. Оппозиция субъект - объект в оценочной структуре не тождественна противопоставлению субъективности и объективности в семантике [2, с.461].

А. И. Гриценко, исследуя контроль и оценку управленческой деятельности, приходит к выводу, что оценка направлена на получение знаний о государственной деятельности, в том числе относительно ее результатов, с двойной целью - дать возможность гражданам оценить значимость государственной деятельности и способствовать лицам, принимающим решение с целью повышения результативности, эффективности, целостности деятельности и определения ее влияния» [3, с. 52]. Л.Л. Приходченко толкует оценивание как систематический процесс сравнения деятельности и/или результатов выполнения программы или политики с целями, задачами, комплексом явно или неявно выраженных стандартов с целью внесения необходимых административных или политических изменений. В системе органов публичной власти, замечает Л.Л. Приходченко, оценка является аналитической деятельностью, направленной на сбор, анализ, толкование и передачу информации об экономической, эффективности, результативности политики, программ, проектов, которые осуществляются с целью улучшения социальных условий. Оценка должна быть систематической и объективной, поскольку направлена на запланированные, текущие или завершенные управленческие воздействия и касается процесса определения ценности или значимости

деятельности, политики или программы [4, с.504].

А. А. Шаповал, исследуя место оценки в системе управления персоналом, приходит к выводам, что необходимым условием успешной деятельности любой организации является эффективная работа персонала, а наиболее действенным способом выявить таланты, измерить результаты работы, уровень профессиональной компетенции работников и определить потенциал работников организации в разрезе стратегических задач компании является именно система оценки персонала. Оценка является необходимым средством изучения качественного состава кадрового потенциала организации, его сильных и слабых сторон, а также выступает основой для совершенствования индивидуальных трудовых способностей работника и повышение его квалификации [5]. Таким образом, заключает А. А. Шаповал, оценка персонала — это целенаправленный процесс определения соответствия качественных характеристик персонала (способностей, навыков, умений) требованиям должности или рабочего места. Оценка персонала предусматривает сравнение определенных характеристик человека - профессионально-квалификационного уровня и подготовки, деловых качеств, результатов труда с соответствующими параметрами, требованиями, эталонами. Именно оценка персонала выступает средством, что позволяет определить реальное состояние кадрового состава в аспекте его сильных и слабых сторон, перспектив дальнейшего развития, степень соответствия целей работников целям предприятия. Она является основой для принятия кадровых решений и выявления причин успехов и провалов кадровой политики, и деятельности предприятия в целом. Основной функцией, которую выделяют при проведении оценки персонала, является улучшение управления деятельностью организации [5].

Следует отметить и позицию Я. В. Бережного, который рассматривает оценивание в неразрывной связи с мониторингом. Юрист отмечает, что отслеживание (мониторинг) и определение уровня воздействия (оценка) результатов политики или программы на адрес-

ную сферу государственного вмешательства является конечной стадией процесса планирования политики. Политика ставит своей целью достижение целей, и она должна обеспечить контроль и оценку результатов, потому что оценка результатов - решающее свидетельство, что определенная политика достигла своих целей [6, с. 62]. Элементом постоянной корректировки реализации стратегий в стратегическом планировании и базой для дальнейшего оценивания выступает мониторинг. Он помогает оценивать степень соответствия, выявлять незапланированные последствия государственных стратегий и программ, определять препятствия и ограничения в процессе реализации и локализовать источники ответственности за уклонение от политических программ. Оценивание предоставляет знания о различиях между ожидаемой и реальной действенностью политики. Результатом мониторинг должен быть не только выводы о степени, в которой характер проблемы смягчается. Он также может помочь прояснить и дать критическую оценку ценностей, которыми руководствуется политика, а также адаптировать или по-новому сформулировать политику и заложить основы реструктуризации проблем [7, с. 41].

Использование оценки, по мнению В. Я. Бережного, побуждает к применению стратегического планирования, предоставляет четкую форму процедурам и моделям стратегического планирования, облегчает достижение желаемого результата независимо от уровня сложности системы управления и уровня завершенности. Кроме этого, оценивание оставляет возможности широкого оперативного вмешательства в сферы, непосредственно связанные с достижением результата [8]. Таким образом, заключает ученый, в государственном управлении оценивание, как одна из составляющих административного контроля, является систематическим освещением последнего. Оно имеет признаки косвенного государственного вмешательства, что, по своей природе, является институциональным и непосредственно связанным с процессами администрирования, а потому остается основным компонентом стратегического планирования как механизма осуществления административной и

управленческой деятельности. Использование оценивания делает процесс стратегического планирования упорядоченным и позволяет большему количеству людей принимать в нем участие. Систематическое оценивание позволяет должным образом интегрировать различные части процесса, и как следствие подводит организацию к стратегическому менеджменту, а не только к стратегическому планированию [8]. Е. Ведунг отмечает, что оценка — это процесс определения достоинств, стоимости и ценности вещей. Оценка — это процесс отделения стоящего от недостойного, ценного от ненужного. Автор подчеркивает, что оценка является ведущей аналитической процедурой во всех организованных интеллектуальных и практических действиях. Признавая, что процесс определения достоинств, стоимости и ценности вещей проникает во все сферы теории и практики, в частности в сфере государственной службы и правительственных дел. В разрезе последней сферы оценки, Е. Ведунг, понимает как тщательное ретроспективное определение достоинств, стоимости и ценности администрирования, результатов и последствий действий правительственных учреждений, которое имеет значение для будущих практических ситуаций [9, с.20]. Оценивание, обращает указанный выше исследователь, как квалифицированный мониторинг, является рутинной чертой, присущей системам принятия государственных решений. Как оценку влияния, оценивание часто заказывают в специфических случаях. Постоянное или периодическое оценивание выполняется для отчетности, совершенствования действий или расширение базовых знаний. Эти три вещи: отчетность, совершенствование и базовые знания — главная общая цель оценивания. Фактически отчетность и совершенствование выделяются как очевидные причины выполнения оценки, так как базовые знания рассматриваются в лучшем случае как возможный позитивный посторонний эффект от двух предыдущих [9, с.123].

А. А. Таньчук справедливо отмечает, что эффективная публичная управленческая деятельность является важным фактором развития современного государства, залогом обще-

ственного прогресса. Управление как научная система организации деятельности является одной из важнейших условий эффективного и результативного функционирования органов публичной власти. Оценка эффективности публичного управления необходима как для государственных органов власти, так и для общества. Она позволяет обществу контролировать качество деятельности государственных институтов, а руководителям и государственным служащим нужна для самоконтроля, совершенствования управленческого процесса. Проблема оценки эффективности — это проблема анализа управленческой деятельности и принятых решений [10]. Оценка эффективности публичного управления, с позиции исследователя, является систематическим актом анализа процесса достижения поставленных целей и выполнения функциональных задач и определения результатов деятельности государственных институтов, учреждений и органов местного самоуправления с целью повышения их эффективности [10]. Д. В. Сухинин и К. Г. Вайс убеждены, что основными целями оценки являются: текущие корректирующие мероприятия; продолжение, расширение, институционализация программы или ее сокращение; досрочное завершение или прекращение; проверка новых идей; выбор лучшего варианта среди нескольких возможных альтернатив; принятие решения о продолжении финансирования; обратная связь для работающих в программе; более четкое определение целей программы, проекта; подотчетность; выяснение последствий социального вмешательства [11, с. 62-67].

Вывод. Таким образом, учитывая позиции выше указанных исследователей, можем сделать вывод, что оценка является очень важным инструментом социального, в том числе государственного управления. В контексте исследуемой проблематики сущностное содержание оценки составляет аналитическая работа субъекта оценки, которая осуществляется для: выяснения соответствия реально полученных результатов взаимодействия, поставленным целям и задачам; определения полезности и действенности взаимодействия как средства обеспечения качественного и эффективного

выполнения правоохранительной системой в целом и отдельными ее структурными элементами (в частности правоохранительными органами, судебно-экспертными учреждениями) возложенных на них задач и функций, а также как средства обеспечения целостности и единства данной правоохранительной системы, слаженности ее функционирования.

Литература

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел.-К; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005, с.1728
2. Філософський енциклопедичний словник : енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди ; голов. ред. В. І. Шинкарук. Київ : Абрис, 2002. 742 с.
3. Гриценко О. І. Контроль та оцінювання управлінської діяльності [Текст] : опор. конспект лекцій / О. І. Ериценко ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. К. : Вид-во НАДУ, 2009. 108 с.
4. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010. 820 с
5. Шаповал О. А. Місце оцінювання в системі управління персоналом підприємства / Глобальні та національні проблеми економіки № 10, с. 550-553 // URL: <http://global-national.in.ua/archive/10-2016/115.pdf>
6. Браун П. Посібник з аналізу державної політики / П. Браун ; [пер. з англ.]. К. : Основи, 2000. 243 с.
7. Данн, Вільям Н. Державна політика: вступ до аналізу / Данн, Н. Вільям; [пер. з англ. Г. Є. Краснокутського] ; [наук. ред. М. О. Баймуратов]. Одеса: АОБАХВА, 2005. 504 с.
8. Бережний Я. В. Оцінювання як компонент стратегічного планування в державному управлінні / Я. В. Бережний // Теорія та практика державного управління. 2009. Вип. 2. С. 276–282. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2009_2_44
9. Ведунг Е. Оцінювання державної політики і програм / Еверт Ведунг ; пер. з англ. В. Шульга. К. : Всеуато, 2003. 350 с.
10. Таньчук О. А. Основні підходи до оцінювання ефективності публічного управління / О. А. Таньчук // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2015. № 3. С. 63-71. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2015_3_11
11. Вайс К. Г. Оцінювання: методи дослідження програм та політики = Evaluation: Methods for studying programs and policies : монографія / К. Г. Вайс ; пер. з англ. Р. Ткачук, М. Корчинська ; наук. ред. пер. О. Кілієвич. К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2000. 672 с.