

DOI: https://doi.org/10.32353/khrife.1.2020_11
УДК 331.108.013

І. А. Петрова,

доктор юридичних наук, професор,
головний науковий співробітник лабораторії теоретичних досліджень,
редакційно-видавничої та науково-методичної діяльності
ХНДІСЕ ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса, м. Харків, Україна,
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1652-6715>,
e-mail: ekobezpeka.ira@gmail.com

О. С. Донцова,

завідувач сектору товарознавчих досліджень
лабораторії товарознавчих досліджень та досліджень об'єктів
інтелектуальної власності ХНДІСЕ ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса,
м. Харків, Україна,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4828-5450>,
e-mail: olgadoncovan@ukr.net

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СУДОВОГО ЕКСПЕРТА-ТОВАРОЗНАВЦЯ

Авторами розв'язано завдання щодо окреслення загальних засад формування професійних компетентностей судового експерта-товарознавця, визначено складові цього процесу та напрями його подальшого розвитку. Зауважено, що діяльність судового експерта-товарознавця завжди потребує творчого підходу та наукових знань для дослідницької роботи, а система його компетентностей має містити базові компетентності, компетентності зростання, стратегічні компетентності; наведено їхню характеристику. Доведено, що введення в практику атестації судових експертів такого виду контролю знань, як тестування, дасть змогу розв'язати більшість проблем щодо якості підготовки судових експертів-товарознавців. Вироблено рекомендації щодо проведення оцінки судових експертів і визначено ті навички й уміння, які необхідні судовому експертові-товарознавцеві у його роботі, а саме: окремо-методичні, науково-дослідні, комунікативно-організаторські; наведено розгорнуту структуру кожної групи із зазначенням компетентностей.

Ключові слова: компетентності, експерт-товарознавець, професіограма, якість підготовки працівників, судова експертиза, професійний розвиток, оцінка знань експертів-товарознавців, тестування.

Постановка наукової проблеми. У сучасній господарській діяльності працівники — це не безособистісні виконавці, не «центр витрат», а ключовий актив, тому процес навчання стає джерелом розвитку будь-якої установи

й одним з основних процесів усіх напрямів діяльності, не є виключенням й судово-експертні установи. За таких умов процес формування компетентностей співробітників судово-експертних установ перетворюється на провідний фактор ділового успіху конкретної установи, а її здатність навчати співробітників швидше, ніж решта установ цієї системи, стає власною вирішальною конкурентною перевагою. Знання, які застосовують судові експерти, постійно оновлюються, концентруючись на стратегічних напрямках, тому опанування нових знань і вдосконалення навичок є провідним у вдосконаленні професіоналізму судового експерта-товарознавця.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Сучасні наукові праці досить широко зазначають питання формування кадрового потенціалу організації та його розвитку. Це відображено в роботах вітчизняних учених. Так, Л. В. Балабанова та О. В. Стельмашенко ¹ розкривають актуальні теоретичні й методико-прикладні питання управління персоналом організації, особливості використання стратегічного підходу до вдосконалення персоналу, інформаційно-комунікаційного забезпечення процесу навчання та перепідготовки шляхом докладного аналізу всього процесу управління персоналом, зокрема, значну увагу приділяють методологічним основам управління персоналом, а саме — методології діагностування процесу управління персоналом та оцінка якості управління персоналом. Проте, ця праця не зазначає особливостей формування компетентного судового експерта-товарознавця.

М. Д. Виноградський зі співробітниками послідовно описують структурування матеріалу щодо управління персоналом з питань планування, організації та технології управління персоналом, управління діловою кар'єрою, оцінки результатів діяльності працівників організації; особливу увагу вони приділяють соціальному партнерству й ефективності управління персоналом ², яке, однак, потребує адаптування до діяльності судово-експертних установ і підготовки судових експертів-товарознавців.

О. В. Крушельницька та Д. П. Мельничук, розглядаючи теоретичні основи управління персоналом, особливу увагу приділяють питанням набору, розвитку, адаптації, атестації та мотивації персоналу з урахуванням вітчизняного й зарубіжного досвіду. Вони також зазначають питання управління поведінкою, дисципліною й умовами праці персоналу ³. Напрацювання науковців можна використати для визначення чинників, які впливають на формування компетентностей судових експертів-товарознавців.

¹ Балабанова Л. В., Стельмашенко О. В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. Київ: Знання, 2011. 236 с.

² Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шкапова О. М. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Центр навч. літ-ри, 2006. 504 с.

³ Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2006. 292 с.

В. Я. Брич та О. Я. Гугул, з'ясовуючи сутність розвитку персоналу згідно з різними науковими підходами, обґрунтували економічний зміст професійного навчання як основної складової процесу розвитку персоналу, а також проаналізували та згрупували форми й методи професійного навчання працівників. На підставі цих досліджень запропоновано окремий підхід до класифікації професійного навчання на основі виокремлення низки класифікаційних ознак¹. Названа наукова праця потребує доопрацювання щодо практичного використання у формуванні компетентностей судових експертів-товарознавців.

Крім того, О. В. Грідін дослідив концептуальні підходи до процесу створення ефективної системи управління персоналом на базі оцінки сучасних світових тенденцій у цій сфері та з урахуванням впливу основних чинників. Він визначив, що для організації є необхідним створення ефективних систем управління персоналом, спроможних виконувати надскладні завдання у сучасних умовах, для чого необхідно докорінно змінювати концептуальні підходи, орієнтуючись на кращі світові приклади з урахуванням сформованих національних особливостей і традицій. Також зауважив, що процес управління персоналом має здійснюватися безперервно й на всіх рівнях управління, що забезпечить конкурентоспроможність організації, реалізацію її стратегічної мети, успішний розвиток². Визначені у його науковій праці чинники потрібно також брати до уваги, розробляючи шляхи вдосконалення системи формування компетентностей судових експертів-товарознавців.

Проте, незважаючи на значну кількість досліджень питань формування якісного персоналу, існує багато проблем, що потребують розв'язання для формування компетентного персоналу судово-експертних установ.

Метою статті є окреслення особливостей формування професійних компетентностей судового експерта-товарознавця, визначення складових цього процесу та напрямів його подальшого розвитку й удосконалення теоретичних засад щодо цього питання.

Викладення основного матеріалу дослідження. У Національному класифікаторі України «Класифікатор професій» ДК 003:2010 професія експерта належить до професіоналів у галузі правознавства, прокурорського нагляду, правосуддя та правоохоронної діяльності (код 2429)³. Ця професія, як і будь-який інший вид трудової діяльності, потребує для її здійснення певних здібностей та якостей, спеціальних теоретичних знань,

¹ Брич В. Я., Гугул О. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу//*Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. Т. 2. С. 13—16.

² Грідін О. В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом//*Вісник ХНТУСГ: Економічні науки*. Харків: ХНТУСГ, 2017. Вип. 188. С. 228—236.

³ Національний класифікатор України «Класифікатор професій» ДК 003:2010: затв. та надано чинності наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327. URL: https://hrlliga.com/docs/327_KP.htm (дата звернення: 11.06.2020).

практичних навичок, інакше кажучи, формування відповідних компетентностей. Для визначення місця судового експерта-товарознавця у системі професій необхідно:

- дослідити специфіку професійної діяльності судового експерта, створити його професіограму;
- визначити вимоги, які ця діяльність висуває до особи судового експерта-товарознавця;
- визначити критерії професійної придатності особи до професії судового експерта.

Планування розвитку персоналу судово-експертної установи, зокрема, підрозділу експертів-товарознавців, необхідно здійснювати з урахуванням результатів стратегічного розвитку людських ресурсів, які науковці пропонують оцінювати, орієнтуючись на такі показники, як ¹:

- приріст обсягів виробництва чи наданих послуг завдяки задоволенню додаткової потреби в працівниках у професійному та кваліфікаційному розрізах;
- ефективність інвестування в людські ресурси з позицій реалізації стратегічних цілей компанії;
- збільшення обсягів прибутку за рахунок розвитку персоналу;
- рівень продуктивності праці й доданої вартості на одного працівника;
- якість виробленої продукції або наданих послуг;
- зниження рівня плинності кадрів у результаті професійного навчання персоналу;
- рівень конкурентоспроможності працівника в установі (професійна мобільність, здатність опановувати нові знання, уміння й практичні навички);
- відповідність розвинених компетентностей працівника стратегії управління організації;
- рівень розвитку трудової кар'єри працівника, його просування;
- рівень задоволеності працівника опанованою у процесі навчання професією;
- рівень задоволеності роботодавця, керівників усіх рівнів управління установи компетентністю працівника.

Елементами процесу розвитку персоналу будь-якої установи є його види, форми, методи, конкретні інструменти. Науковці зауважують, що, наприклад, основними видами навчання, поширеними у сучасних компаніях, є:

- навчання за рахунок розв'язання реальних завдань на своєму робочому місці, участь у проектах; виконання нових обов'язків;

¹ Петрова І. Л. Стратегічне управління розвитком персоналу//*Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2011. № 5 (50). С. 131—132.

- навчання на робочому місці з більш досвідченим співробітником (наставництво, коучинг, менторинг тощо);
- навчання в аудиторіях (лекції, семінари, тренінги тощо).

Крім того, вони також зауважують, що результативність цих видів різна: у першому випадку вона становить 70 %; у другому — 20 %; у третьому — лише 10 %. Проте, витрати на всі ці види мають протилежну тенденцію: на аудиторні заняття вони найвищі, тоді як навчання на робочому місці коштує найменше ¹.

У юридичній літературі останнім часом констатовано, що судова експертиза — це самостійний комплексний інститут, який регулює, з одного боку, діяльність експерта в кримінальному, цивільному, господарському й адміністративному процесах, правову природу його висновків, а з іншого — призначення експертизи, а також ставлення правоохоронних органів та інших учасників процесу до експерта та його висновку ².

Діяльність судового експерта в Україні регламентовано Конституцією України, Законом України «Про судову експертизу», процесуальним законодавством, трудовим законодавством, постановами, наказами, відомчими інструкціями, уставами експертних установ, посадовими інструкціями тощо. На експертів мілітаризованих структур (міністерств оборони і внутрішніх справ України, Служби безпеки України, Державної прикордонної служби України) поширюються також відповідні норми про проходження служби й вимоги дисциплінарних статутів. Іншими словами, професійна діяльність судового експерта здійснюється у правовому полі, тому експерт, водночас зі спеціальними знаннями в предметних галузях повинен мати знання правових норм (передусім — норм процесуального права, які регламентують застосування спеціальних знань).

Проблемні питання якісної підготовки експертів-товарознавців, а також теоретичного й методичного регулювання товарознавчих експертиз завжди виникали як результат проведення навчальних та освітніх реформ; економічної, соціальної політичної, правової трансформації, що до сьогодні відбувається в країні та впливає на характерні ознаки сучасної судової товарознавчої експертизи. Специфіка товарознавчих досліджень з кінця 90-х рр. ХХ ст. постійно змінюється, оскільки в умовах розвитку ринкових відносин характер злочинів має інші відмітні ознаки; асортимент товару швидко оновлюється; з'являються нові сировинні матеріали, не завжди нешкідливі для здоров'я людини, і засоби їх переробки; переобладнуються підприємства для здійснення пов'язаних із цим технологічних процесів. З орієнтуванням України на шлях Євроінтегрування, законодавча й нормативно-технічна база країни також перебуває у стадії постійного вдосконалення й оновлення, де в багатьох випадках зустрічаються суттєві

¹ Петрова І. Л. Знач. твір. С. 129.

² Зайцева Е. А. Правовой институт судебной экспертизы в современных условиях. Волгоград: Изд-во Волгоград. гос. ун-та, 2003. С. 6, 7.

суперечності, що ускладнюють роботу науковців і судових експертів науково-дослідних установ Міністерства юстиції України та є одним з чинників, що впливають на якість обґрунтування висновків експерта під час проведення судових товарознавчих експертиз. Сукупність характерних ознак цієї експертизи відрізняє її від інших видів експертиз та покладена в основу формування теоретичних засад компетентностей судового експерта-товарознавця.

Ми дослідили особливості діяльності судового експерта. Під час анкетування й інтерв'ювання судових експертів мали на меті з'ясувати, чи існують, на думку судових експертів-практиків, особливості судово-експертної діяльності. У цьому сенсі 94 % судових експертів зазначили, що така специфіка існує. У подальшому ми спиралися саме на окреслення особливостей діяльності судових експертів різних спеціальностей, зокрема товарознавців, під час визначення структури професіограми судового експерта. Було визначено, що одним з її компонентів, поряд з професійними знаннями, у змісті яких необхідно виокремити спеціальні знання (яких набувають під час навчання у закладах вищої освіти) та знання правових норм (яких набувають, зокрема, під час підготовки для здобуття кваліфікації судового експерта), є також навички й уміння.

Щодо цього слушним є зауваження В. М. Махова про те, що провадження судових експертиз від обізнаних осіб потребує наявності не тільки спеціальних знань, а й спеціальних навичок¹. Це цілком підтверджує експертна практика. Судовий експерт (навіть той, що закінчив з відзнакою заклад вищої освіти та здобув спеціальність у конкретній галузі знань із дослідження товарів і послуг, пройшов додаткову підготовку за певною спеціальністю та здобув кваліфікаційне свідоцтво і право проведення експертиз за спеціальністю «товарознавство») у період до 5 років долає етап професійного становлення. При цьому він набуває та шліфує вміння й навички, без яких неможливо застосовувати наявні знання у своїй практичній діяльності або, що значно гірше, він застосовує їх занадто сміливо, самовпевнено. Останнє може призводити до серйозних помилок під час проведення судових товарознавчих експертиз або виходу експерта за межі своєї компетенції.

Науковці довели, що організаційне навчання має відбуватися відповідно до трьох стратегічних підходів. Згідно з першим, організація налаштована на одноконтурне навчання, суть якого полягає у відпрацюванні компетентностей співробітників на їхню відповідність нормам і стандартам виконання, прийнятим в організації². З урахуванням особливостей діяль-

¹ Махов В. Н. Теория и практика использования знаний сведущих лиц при расследовании преступлений: автореф. дис. ... д-ра юр. наук: 12.00.09. Москва, 1993. С. 46.

² Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов. Москва: Эксмо, 2006. С. 259.

ності судових експертів-товарознавців можна стверджувати, що завдяки цьому судово-експертна установа протягом певного часу може зберігати досягнуті конкурентні переваги на ринку експертних послуг. Другий підхід до навчання персоналу вимагає перегляду норм і стандартів виконання відповідно до нових сигналів зовнішнього середовища, насамперед — зміни запитів споживачів щодо продукції або послуг компанії. Інакше його називають двоконтурним навчанням, яке під час підготовки судових експертів-товарознавців реалізують з урахуванням змін у законодавстві. Щодо третього підходу, то він ґрунтується не на адаптуванні працівника до середовища, не на реагуванні на його сигнали й виклики, а на власному впливі організації на це середовище з метою його новаторської зміни, тобто передбачає дійсно творчий підхід, це є дейтеронавчання¹. Отже, третій стратегічний підхід до навчання співробітників судово-експертної установи є творчим навчанням, підготовкою співробітників до здійснення проривів у нових напрямках діяльності, до розроблення нових стратегічних рішень у контексті максимального забезпечення потреб судочинства України. За таких умов судово-експертна установа, персонал якої навчається, має органічно поєднувати стратегічні підходи, залежно від своїх потреб і якостей різних груп своїх співробітників. На цьому напрямі підготовка судових експертів-товарознавців може забезпечити максимальну ефективність навчання.

Під час формування компетентностей судових експертів-товарознавців варто застосувати ступеневу форму оцінки ефективності навчання. У процесі такої оцінки після закінчення тренінгу або семінару експерт-товарознавець заповнює бланк оцінки своєї ефективності, а за 3 місяці робить повторний аналіз із визначенням:

- що зі здобутих знань і набутих умінь регулярно використовує в роботі;
- що застосовує тільки час від часу;
- наскільки корисним було навчання для підвищення ефективності діяльності експерта.

Науковці зауважували, що провідною технологією розвитку персоналу є управління, засноване на компетенції, коли компетентнісний підхід до розвитку персоналу реалізовано в межах програми *TIP (talent identify process* — процес ідентифікації талантів), що діє в компанії². Зважаючи на те, що діяльність судового експерта-товарознавця завжди потребує творчого підходу й наукових знань для дослідницької роботи, система його компетентностей має містити:

- базові компетентності, які покладено в основу судово-експертної діяльності працівника (аналітичні здібності, орієнтованість на

¹ Джай-Меттюз Д. Указ. соч. С. 260—261.

² Пихота А. Вкусная и полезная система обучения и развития персонала в компании «Сандора». URL: <http://www.trainings.ua> (дата звернення: 04.05.2020).

клієнта, демонстрування цінностей судово-експертної установи, орієнтування на результат, міжособистісна ефективність);

- компетентності росту, які відображають відповідність судового експерта посаді (комунікабельність, розвиток особистості, функціональна майстерність, знання експертної спеціальності, організаційний вплив, командне лідерство тощо);
- стратегічні компетентності, які характеризують придатність працівника до керівної діяльності (високий рівень бачення перспектив і можливість розроблення стратегії розвитку; лідерство у кризових умовах і під час впровадження кардинальних змін; здатність очолити команду під час розв'язання складних завдань; заохочування творчості й інновацій).

Паралельно з цим визначено добірку функціональних компетентностей, які докладніше розкривають поняття компетенції «функціональна майстерність» у різних напрямках, а саме: проведення експертних досліджень, наставницька робота з молодими експертами, розроблення експертних методик за результатами наукових досліджень, визначення необхідного технічного забезпечення процесу діяльності тощо.

В індивідуальному навчанні судового експерта-товарознавця переважає спрямованість на власний функціональний розвиток, а саме — професійних знань і вмінь, необхідних для виконання безпосередніх обов'язків. У загальному форматі навчання у судово-експертній установі має бути сконцентровано на розвитку *soft skills*: лідерські якості, самореалізація, комунікація тощо. Науковці зауважують, що нова модель організаційного навчання має базуватися на творчому пошуку, експериментуванні, різноманітності, стимулюванні неординарних думок, яскравих і сміливих ідей. Реальні прориви можливі лише у разі виходу за межі галузевої належності, інституціональних меж і ментальної моделі реалізації різних напрямів діяльності установи. Нові компетентності кожного окремого працівника й установи загалом формуються шляхом спільної діяльності, у якій поєднано операційні, інноваційні й адаптаційні прийоми ¹.

У сучасних умовах підготовка фахівців-товарознавців спрямована на опанування знань з питань маркетингу, які мають базуватися не тільки на ґрунтовних знаннях щодо класифікації, асортименту, стандартизації, якості, оптимальних умов і режимів зберігання продукції, а й на спеціальній підготовці з оцінки якості та вартості споживчих товарів і послуг. При цьому слід зауважити, що перевірка знань у галузі товарознавства за сучасними світовими вимогами методом тестування перебуває у стадії розроблення. Уведення в практику атестації судових експертів таких видів контролю знань, як тестування, дасть змогу розв'язати більшість проблем щодо якості підготовки судових експертів-товарознавців, оскільки матиме низку переваг, а саме:

¹ Петрова І. Л. Зазнач. твір. С. 130.

- тестування є більш якісним та об'єктивним способом оцінки рівня знань, оскільки його об'єктивність досягається шляхом стандартизації процедури проведення перевірки показників якості знань і тестів загалом;
- тестування є справедливим методом, що створює для всіх фахівців, які мають намір здобути відповідну кваліфікацію судового експерта, однакові умови — як у процесі контролю, так і під час оцінки, практично усуваючи суб'єктивізм особи, що проводить атестацію;
- тести є більш об'ємним інструментом, оскільки містять завдання з усіх тем навчального плану підготовки судового експерта за визначеною спеціальністю, тоді як усний екзамен найчастіше передбачає обмежену кількість тем. Тестування дозволяє діагностувати знання фахівців, які мають намір здобути відповідну кваліфікацію судового експерта за загальною навчальною програмою. Крім того, можна визначити рівень знань не тільки із загальних розділів дисципліни, а й за окремими її розділами й виключити елемент випадковості під час витягання екзаменаційного білета;
- тест є точнішим інструментом, оскільки шкала оцінки тестування зі 100 можливих питань (зазвичай на атестацію виносять лише частину питань) оцінюється у 100 балів, тоді як звична шкала оцінки знань коливається від 5 до 10;
- тестування є більш ефективним з економічних міркувань тому, що основні витрати на його здійснення припадають на розроблення якісного інструментарію, тобто мають одноразовий характер, а витрати на проведення атестації з використанням тестів значно нижчі за письмовий чи усний контроль рівня знань судового експерта;
- тестування — це найбільш м'який інструмент контролювання знань, оскільки створює для всіх фахівців, які мають намір здобути відповідну кваліфікацію судового експерта чи її підтвердити, однакові умови, використовуючи єдину процедуру та єдині критерії оцінки, що сприяє зменшенню передатестаційного нервового напруження.

Тривалість етапу професійного становлення судового експерта-товарознавця зумовлено як особистісними якостями експерта, так й здатністю колег і керівництва експертної установи надати йому допомогу. Щодо цього доречно згадати про наставництво, яке є традиційним для науково-дослідних інститутів судових експертиз Міністерства юстиції України. У наукових працях навички визначено як дії, сформовані шляхом повторення, що характеризуються високим ступенем опанування та відсутністю поелементного свідомого регулювання та контролю¹, або спосіб виконання дій,

¹ Шепітько В. Ю. Криміналістика. Енциклопедичний словник (українсько-російський і російсько-український)/за ред. акад. НАН України В. Я. Тація. Харків: Право, 2001. С. 361.

доведений завдяки багатократному повторенню до автоматизму, який легко і швидко реалізується за мінімального контролю з боку свідомості ¹.

Науковці довели, що для подолання таких поширених недоліків організації процесу становлення й розвитку персоналу установи, як нецільове планування тренінгів, несвочасний зворотний зв'язок за результатами навчання, неузгодження навчання зі стратегією організаційного розвитку, в організації рекомендовано запровадити нову форму заявки на навчання. У ній має бути зазначено необхідність у навчанні саме сьогодні, практичну цінність навчання для виконання безпосередніх обов'язків, ті компетентності, яких має набути співробітник ².

Аналіз наукових праць провідних учених і практичної діяльності судових експертів дало змогу визначити, що навички й уміння, необхідні судовому експертові-товарознавцеві в його роботі, можна об'єднати у 3 загальні групи: окремо-методичні, науково-дослідні, комунікативно-організаторські. Наведемо більш розгорнуту структуру кожної групи із зазначенням компетентностей.

1. Окремо-методичні — уміння планувати роботу; добирати й застосовувати методи та методики експертного дослідження; аналізувати й оцінювати виявлені ознаки.
2. Науково-дослідні — уміння виявити проблему, визначити об'єкт, формат, мету, завдання, методи дослідження; здатність застосовувати елементи сучасних технологій пошуку й оброблення інформації за своєю спеціальністю; уміння організувати та провести експеримент; здатність описувати, узагальнювати й оформлювати результати дослідження.
3. Комунікативно-організаторські.
 - 3.1. Уміння визначати в межах чинного законодавства доцільну щодо проведення повного, всебічного й об'єктивного експертного дослідження взаємодію з учасниками судового провадження та іншими особами, які не є судовими експертами.
 - 3.2. Здатність створювати й підтримувати сприятливий психологічний мікроклімат під час роботи в комісії експертів. Уміння організувати роботу колег-експертів під час виконання обов'язків голови експертної комісії.
 - 3.3. Судово-риторичні — уміння письмово чи усно (за необхідності й публічно) чітко, аргументовано та зрозуміло для всіх, хто бере участь у процесі та не має спеціальних знань, роз'яснити процес експертного дослідження й висновки експерта під час допиту органами досудового розслідування й у суді.

Сукупність або, точніше сказати, система професійно-особистісних якостей складає окремий елемент професіограми. Р. С. Белкін визначав такі

¹ Енциклопедія судової експертизи/под ред. Т. В. Аверьяновой, Е. Р. Россинской. Москва: Юристъ, 1999. С. 238 ; Белкин Р. С. Криминалистическая энциклопедия: 2-е изд. доп. Москва: Мегатрон XXI, 2000. С. 126.

² Пихота А. Указ. соч.

професійні якості експерта: спостережливість, уважність, глибину, гнучкість, логічність і критичність розуму, самостійність мислення, здатність здолати упередженість та інші ¹.

Поряд з окресленим вище, судовий експерт-товарознавець повинен мати високий рівень правосвідомості. Обов'язковою для судового експерта-товарознавця є врахування принципу законності, точного й неухильного дотримання у своїй діяльності правових норм. У криміналістичній літературі неодноразово зазначено, що для визначення змісту особистісних якостей судового експерта, необхідних для оцінки ступеня його придатності й підготовленості до практичної діяльності, не обов'язково досліджувати всі особистісні якості. Достатньо розглянути найбільш суттєві ². Наприклад, громадянська позиція судового експерта-товарознавця, його моральні й морально-етичні принципи, а також усвідомлена професійна спрямованість мають стати невід'ємною частиною його внутрішнього змісту.

Результати анкетування й інтерв'ювання судових експертів свідчать, що до соціально-психологічних властивостей і якостей, які, на думку опитаних, мають найважливіше значення для виконання експертом професійної діяльності, належать: загальний і спеціальний інтелект (79 %); концентрування уваги (56 %); спостережливість (50 %); прагнення до істини (48 %); принциповість (47 %); акуратність (43 %); самоорганізованість (41 %); чітка письмова мова (41 %); емоційна стійкість (34 %); зібраність (32 %); пунктуальність (28 %); наполегливість (26 %); цілеспрямованість (24 %); високі орієнтири (23 %); чуйність (9 %); інше (3 %).

Висновки. Отже, найбільш актуальною проблемою під час формування компетентностей судового експерта-товарознавця залишається необхідність якісної підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня не нижче магістра за спеціальністю «товарознавство», а також подальше становлення фахівця як судового експерта цієї спеціальності. Шляхами розв'язання окреслених проблемних питань є проведення стажування та навчання фахівців, які мають вищу товарознавчу освіту, у провідних закладах вищої освіти й наукових установах для здобуття кваліфікації судового експерта за спеціальністю 12.1 «Визначення вартості машин, обладнання, сировини та споживчих товарів». Доведено, що тестування як сучасний вид оцінки рівня підготовки має бути пріоритетним під час проведення атестації судових експертів-товарознавців.

References

Balabanova, L. V. (2011). *Stratehichne upravlinnia personalom pidpriemstva: navch. posib.* Kyiv: Znannia. [in Ukrainian].

¹ Белкин Р. С. Курс криминалистики. Москва: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2001. С. 468.

² Семенов В. В. О формировании личностных и профессиональных качеств судебного эксперта//*Теорія та практика судової експертизи і криміналістики: зб. наук.-практ. матеріалів.* Харків: Право, 2005. Вип. 5. С. 148.

- Belkin, R. S. (2000). *Kriminalisticheskaja jenciklopedija*. Moscow: Megatron XXI, 2000. 2-e izd. dop. [in Russian].
- Belkin, R.S. (2001). *Kurs kriminalistiki*. Moscow: Juniti-Dana, Zakon i pravo. [in Russian].
- Brych, V. Ya., Huhul, O. Ya. (2009). Teoretychni aspekty rozvytku personalu. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*. №5. Vol. 2. [in Ukrainian].
- Dzhoi-Mettiuz D. (2006). *Razvitie chelovecheskikh resursov*. Moscow: Eksmo [in Russian].
- Hridin, O. V. (2017). Kontseptualni pidkhody do stvorennia efektyvnoi systemy upravlinnia personalom. *Visnyk KhNTUSH: Ekonomichni nauky*. Kharkiv: KhNTUSH. № 188. [in Ukrainian].
- Entsiklopediia sudebnoi ekspertizy*. (1999). T. V. Averianovoi, E. R. Rossinskoj (Eds.). Moscow: Iurist [in Russian].
- Krushelnytska, O. V., Melnychuk, D. P. (2006). *Upravlinnia personalom: navch. posibn.* Kyiv: Kondor. [in Ukrainian].
- Makhov, V. N. (1993). *Teoriya y praktyka yspolzovaniya znanyi svedushchyykh lyts pry rassledovanny prestupleniy*. (Extended abstract of candidate's thesis). Moscow. [in Ukrainian].
- Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy «Klasyfikator profesii DK 03:2005»*: pryiniaty ta vvedenyi v diiu nakazom Derzhspozhyvstandartu Ukrainy vid 26.12.2005 r. № 375 (iz zminamy ta dopovnenniamy, vnesenymy nakazom Derzhavnogo komitetu z pytan rehulivanniia i spozhyvchoi polityky vid 15.08.2006 r. № 242). Kompiuterna pravova sistema «LIHA: ZAKON». [in Ukrainian].
- Petrova, I. L. (2011). Stratehichne upravlinnia rozvytkom personalu. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli*. № 5(50). [in Ukrainian].
- Pihota, A. *Vkusnaja i poleznaja sistema obuchenija i razvitija personala v kompanii «Sandora»*. URL: <http://www.Trainings.ua>. (data zvernennja 04.05.2020). [in Russian].
- Semenov, V. V. (2005). O formirovanii lichnostnyh i professionalnyh kachestv sudebno-go jeksperta. *Teoriia ta praktyka sudovoi ekspertizy i kryminalistyky*. Zb. nauk.-prakt. mater. Kharkiv: Pravo. № 5. [in Russian].
- Shepitko, V. Yu. (2001). *Kryminalistyka. Entsyklopedychnyi slovnyk (ukrainsko-rosiiskyi i rosiisko-ukrainskyi)*. V. Ya. Tatsiy (Ed.). Kharkiv: Pravo. [in Ukrainian].
- Vynohradskyi, M. D., Beliaieva, S. V., Vynohradska, A. M. et al. (2006). *Upravlinnia personalom: navch. posibn.* Kyiv: Tsentri navchalnoi literatury. [in Ukrainian].
- Zajceva, E. A. (2003). *Pravovoj institut sudebnoj jekspertizy v sovremennyh uslovijah*. Volgograd: Izd-vo Volgograd. gos. un-ta. [in Russian].

И. А. Петрова, О. С. Донцова

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
СУДЕБНОГО ЭКСПЕРТА-ТОВАРОВЕДА**

Авторы решили задачу описания особенностей формирования профессиональных компетентностей судебного эксперта-товароведа, определения составляющих этого процесса и направлений его дальнейшего развития. На основе анализа работ отечественных учёных, которые отражают вопросы формирования кадрового потенциала организации

и его развития, предложены направления возможного использования работ учёных при подготовке работников судебно-экспертных учреждений вообще и судебных экспертов-товароведов в частности. Установлено, что совокупность характерных признаков судебной товароведческой экспертизы отличает её от других видов экспертиз и должна стать базой для формирования теоретических основ компетентностей судебного эксперта-товароведа. Подчёркнуто, что деятельность судебного эксперта-товароведа всегда требует творческого подхода и научных знаний для исследовательской работы, а система его компетентностей должна включать базовые компетентности, компетентности роста, стратегические компетентности; приводится их характеристика. Параллельно определён набор функциональных компетентностей, которые более широко раскрывают понятие компетентности «функциональное мастерство» в разных направлениях деятельности эксперта-товароведа.

Опираясь на особенности деятельности судебных экспертов разных специальностей, в том числе товароведов, было установлено, что при описании структуры профессиограммы судебного эксперта-товароведа, наряду с профессиональными знаниями (специальные знания и знания правовых норм), необходимы навыки и умения. Доказано, что введение в практику аттестации судебных экспертов такого вида контроля знаний, как тестирование, позволит решить большинство проблем качества подготовки судебных экспертов-товароведов, и описан ряд преимуществ такого контроля знаний. Разработаны рекомендации по проведению оценки судебных экспертов. Анализ научных трудов ведущих учёных и практической деятельности судебных экспертов позволил установить навыки и умения, необходимые судебному эксперту-товароведу в его работе, а именно: частно-методические, научно-исследовательские, коммуникативно-организаторские; приведена развёрнутая структура каждой группы с указанием компетентностей.

Ключевые слова: компетентности, эксперт-товаровед, профессиограмма, качество подготовки работников, судебная экспертиза, профессиональное развитие, оценка знаний экспертов-товароведов, тестирование.

I. Petrova, O. Dontsova

PECULIARITIES OF FORENSIC COMMODITY EXPERT PROFESSIONAL COMPETENCIES FORMATION

The authors solved the task of describing the peculiarities of the forensic commodity expert professional competencies formation, determining the components of this process and ways for its further development. Based on the analysis of the domestic scientists papers, which reflect the issues of forming staff capacity in a company and its development, ways for the possible use

of scientists developments while training forensic institutions specialists in general and forensic commodity experts in particular are proposed. It has been established that the set of characteristic features of a forensic commodity examination distinguishes it from other types of examinations and should become the basis for the theoretical foundations formation of the forensic commodity expert competencies. It is emphasized that activities of a forensic commodity expert always require creativity and scientific knowledge for research conduct, and the system of his competencies should include basic competencies, growth competencies, strategic competencies and their characteristics should be given. At the same time, a set of functional competencies is defined, which enhance disclosure of the competence concept “functional mastery” in different areas of the forensic commodity expert activity.

Based on the peculiarities of the activities of various specialties forensic experts, including forensic commodity experts, it was found that when describing the structure of a forensic commodity expert professiogram along with professional knowledge (special knowledge and knowledge of legal norms), skills and abilities should be included. It is proved that the introduction into practice of forensic experts certification of such kind of knowledge control as testing, will help to solve most of the problems regarding the quality of preparation of forensic commodity experts and a number of advantages of such knowledge control is described. Recommendations on the assessment of forensic experts have been developed. An analysis of scientific papers of leading scientists and practical activities of forensic experts made it possible to define the skills and abilities that forensic commodity expert needs in his work, namely: specific methodological, research, communicative-organizational, and a detailed structure of each group with indication of competencies is given.

Keywords: competencies, forensic commodity expert, professiogram, quality of employees training, forensic examination, professional development, knowledge assessment of forensic commodity experts, testing.

Надійшла до редколегії 21.05.2020

Петрова І. А., Донцова О. С. Особливості формування професійних компетентностей судового експерта-товарознавця//*Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*: зб. наук. пр./редкол.: О. М. Ключев, В. Ю. Шепітько та ін. Харків: Право, 2020. Вип. 21. С. 165—178. DOI: https://doi.org/10.32353/khrife.1.2020_11.