

Проблеми атестації прокурорських працівників

Згідно з п. 4 ст. 46 Закону України «Про прокуратуру», а також з першим розділом Положення про атестацію прокурорсько-слідчих працівників прокуратури України, затвердженого Генеральним прокурором 19 травня 1992 р., прокурори та слідчі підлягають атестації один раз у п'ять років.

Ця процедура сприяє оптимальній розстановці кадрів і є важливим засобом оцінки ділових якостей останніх, а також усунення недоліків в їх роботі. Завдання атестації прокурорсько-слідчих працівників досить об'ємні. Основними з них є такі: встановлення відповідності працівників займаній посаді; формування високопрофесійного кадрового складу, використання кожного працівника відповідно до рівня його ділової кваліфікації; виявлення перспектив використання потенційних здібностей і можливостей працівників, стимулювання їх прагнення до підвищення свого професіоналізму; встановлення можливості переміщення прокурорсько-слідчих кадрів «по вертикалі» та «по горизонталі»; визначення необхідності підвищення їх ділової кваліфікації та професійної майстерності; виховання та розвиток у працівників творчої активності, почуття відповідальності за бездоганне виконання службових обов'язків; запобігання корупції в органах прокуратури; формування кадрового резерву та оптимальне забезпечення функціонального призначення цих органів.

Можна виділити дві групи вимог до атестації прокурорсько-слідчих працівників, а саме: 1) вимоги до атестації як до процесу ретельної перевірки роботи останніх, оцінки їх якостей, здібностей та досвіду; 2) вимоги до складання атестаційного документа.

Успішне вирішення завдань атестації залежить від того, наскільки уміло проводиться оцінка кадрів, визначається рівень їх кваліфікації. За поверхового й формального підходу до цієї справи службові характеристики не даватимуть глибокого уявлення про професійні та моральні якості прокурорсько-слідчих працівників. Тому треба уникати цього.

Причинами, що негативно впливають на атестацію, є незадовільний рівень теоретико-методичних і соціально-психологічних знань працівників, відповідальних за складання атестаційних характеристик, а також недостатність у них навичок об'єктивної оцінки діяльності прокурорсько-слідчих працівників.

Аналіз змісту атестацій, складених прокурорами Сумської області, дозволяє дійти висновку, що їх складачі намагалися відшукати параметри ділової кваліфікації, тобто предмет оцінки, і необхідні для цього методи. В атестаціях в основному дістають вияв результати професійної діяльності прокурорсько-слідчих працівників, тобто досягнення й прорахунки, іншими словами, дається оцінка їх роботи.

Особливу складність становить оцінка діяльності прокурорів міст і районів, оскільки вони мають організувати роботу підлеглих їм працівників, тобто виконувати управлінські функції. Звідси випливає, що показники оцінки, спрямованої на найбільш повне врахування усіх аспектів діяльності осіб, які атестуються, повинні бути різними. Адже працю прокурорів, їх заступників, помічників та слідчих не можна оцінювати за однією схемою. Повинна бути розроблена система показників, яка враховувала б специфіку кожної посади, а також спрямованість та умови професійної діяльності відповідних осіб.

Оскільки в органах прокуратури України ще не розроблені професіограми для кожної категорії прокурорсько-слідчих працівників, а також відсутня єдина методика оцінки результатів їх професійної діяльності, на практиці набула великого поширення оцінка моральних та професійних якостей осіб, що атестуються.

Взаємозв'язок між психологічними якостями людини та результатами виконуваної нею роботи дозволяє на підставі оцінки тих або інших особистісних параметрів характеризувати і її діяльність. Психологічні характеристики, звичайно ж, не здатні повністю замінити оцінку результатів реальної праці, однак вони дозволяють визначати потенційні можливості певного працівника, а отже, й передбачати його подальше використання. Значення оцінки цих якостей різко зростає під час вирішення питання про

переведення працівника на іншу посаду, наприклад, помічника прокурора чи слідчого на посаду прокурора, адже за цієї ситуації оцінка результатів його попередньої діяльності не може бути підставою для визначення придатності працівника до виконання нових обов'язків.

Враховувати психологічні якості особи необхідно ще й тому, що на оцінку результатів її професійної діяльності можуть впливати ситуації, які змінюються (умови праці, морально-психологічний клімат в колективі, керівництво з боку вищестоящих посадових осіб тощо).

Оскільки в атестації дістає вияв оцінка ділової кваліфікації працівника, треба сказати кілька слів про те, що розуміється під цим поняттям. Уявляється, що, з одного боку — це ступінь і вид професійної навченості працівника, наявність у нього знань, умінь, навичок і особистих якостей, необхідних для виконання відповідної роботи, а з другої — показник певної професійної діяльності (з урахуванням її специфіки), яка пред'являє ряд конкретних вимог до особи, котра її виконує.

Через відсутність професіограм практика пішла по шляху створення «моделей особистості» як деякої сукупності моральних та індивідуально-психологічних якостей, існування яких вважається обов'язковою для прокурорсько-слідчих працівників. Не випадково у більшості вивчених нами атестацій звертається увага на наявність у працівників одних й тих самих якостей. Особливо це стосується моральних якостей, серед яких найчастіше фігурують такі, як сумлінність, принциповість, працелюбність, почуття відповідальності за виконання службового обов'язку, дисциплінованість, скромність, вимогливість до себе, самокритичність. Значно менше місця відводиться індивідуально-психологічним якостям.

На наш погляд, створювати індивідуальні моделі особистості працівників органів прокуратури, не вдаючись до складання професіограм, навряд чи доцільно, оскільки ніхто не починає професійну діяльність зі сформованим і до всього готовим психофізичним апаратом, що відповідає усім професійним вимогам. Формування цього апарату — складний процес, який залежить від прагнення людини оволодіти професійною майстерністю. І близьке соціальне оточення має при цьому величезне значення.

При оцінці ділової кваліфікації працівника треба пам'ятати, що якості особистості можуть формуватися різними шляхами, змінюватися в процесі професійної діяльності, причому одні з них досить швидко, інші — дуже повільно. Індивідуально-психологічні особливості відіграють неабияку роль у процесі оволодіння навчальним матеріалом під час підвищення ділової кваліфікації.

Основними шляхами формування професійно значущих якостей працівника є виховання, навчання і тренування.

У процесі виховання формуються в основному такі якості, як чесність, порядність, скромність, висока вимогливість до себе як до професіонала, працелюбність, сумлінне ставлення до виконання завдань, старанність, творчий підхід до справи, прагнення до пізнання нового в галузі професійної діяльності, об'єктивність і повага до людей, тактовність, совісність, справедливість, принциповість, почуття обов'язку. Результатом навчання є професійна компетентність, вміння вести організаторську роботу і справляти позитивний вплив на людей, долати труднощі, пов'язані з виконанням професійної діяльності.

До професійно значущих якостей, що можуть розвиватися шляхом систематичного тренування, можна віднести такі, як висока працездатність, уважність і спостережливість, здатність вступати в соціальне спілкування, логічно мислити, швидко і рішуче діяти в нетипових конфліктних ситуаціях, сміливість, рішучість, наполегливість, цілеспрямованість, кмітливість, добра пам'ять, продуктивна і репродуктивна уява.

Як показало дослідження, в атестаціях, що складаються прокурорами Сумської області на прокурорсько-слідчих працівників, одночасно з оцінкою ділової кваліфікації останніх визначається рівень їх професійної придатності. Ці два поняття тісно взаємопов'язані, але не замінюють одне одного.

Під професійною придатністю розуміється таке співвідношення індивідуально-психологічних та психофізичних якостей особи, яке забезпечує їй успішне оволодіння професією, а також задоволення від неї.

Розрізняють три основні фактори професійної придатності прокурорсько-слідчих працівників: 1) наявність необхідного мінімуму знань, умінь та навичок, здобутих в результаті навчання і закріплення професійного досвіду; 2) особливості мотивації, ставлення до професійної діяльності, що створює емоційно-вольову готовність до її виконання. Для виявлення цього фактора важливо насамперед вивчити мотиви про-

фесійного вибору, життєві цілі особи і шляхи їх досягнення, особливості її світогляду, які відображають розуміння суспільно значущих явищ та професійних проблем, зміст діяльності та службових домагань; 3) здатність до конкретної професійної діяльності. Головне при цьому — визначити інтелектуальні (пізнавальні та розумові) здібності і якості: аналітичні здібності, здатність логічно мислити, професійну спостережливість, оперативну і довготривалу пам'ять, творчу пошукову активність, кмітливість тощо.

Необхідність визначення професійної придатності виникає у тих випадках, коли в наявності низька ефективність діяльності, допускаються істотні помилки при вирішенні службових завдань.

У 1996 р. пройшли атестацію 15,8% прокурорсько-слідчих працівників Сумської області. При цьому майже 1,8% з них були попереджені про неповну службову відповідність або визнані такими, що не відповідають посаді.

Виходячи з наведених вище визначень ділової кваліфікації та професійної придатності, треба визнати, що якщо над підвищенням першої можна працювати, то друга виключає можливість використання особи на тій або іншій посаді, пов'язаній з прокурорсько-слідчою діяльністю.

Оскільки вимоги до професійної придатності постійно змінюються (у зв'язку з оновленням змісту професійної діяльності, зміною умов її здійснення, підвищенням вимог до неї з боку суспільства), професійну придатність досвідчених спеціалістів не можна вважати тим критерієм, на який треба орієнтуватися при доборі осіб для підготовки до оволодіння даною професією.

Під час атестування прокурорсько-слідчих працівників для оцінки їх ділової кваліфікації застосовуються такі методи: визначення результатів діяльності за відповідний проміжок часу (наприклад, кількість розслідуваних справ, внесених протестів, пред'явлених і задоволених в силу своєї обгрунтованості позовів); узагальнення усних характеристик працівників з боку їх колег, керівників та інших осіб, з якими вони мають справу в процесі здійснення професійної діяльності; вивчення складених керівниками письмових характеристик тих або інших працівників, де йдеться про успіхи або упущення їх підлеглих, що мали місце у конкретний період; біографічний метод, який передбачає оцінку даних трудової біографії працівників (застосовується при переході працівників на роботу до органів прокуратури з правоохоронних та інших державних органів).

До атестації як до документа, в якому має діставати вияв оцінка ділової кваліфікації прокурорсько-слідчого працівника, також ставляться певні вимоги. У ній не треба наводити графаретні словосполучення, що не містять інформації про конкретну людину (типу «моральна стійкість» тощо), по можливості необхідно уникати не зовсім правильних визначень (наприклад: «по-хорошому впертий», «надмірно педантичний»). Ці вимоги можна назвати вимогами наочності і зрозумілості. Атестаційні характеристики недоцільно перевантажувати переліком усіх відомих їх складачам людських якостей працівників, які не мають безпосереднього відношення до оцінки ділової кваліфікації та професійної придатності останніх. Це сприятиме точності характеристики осіб, які атестуються.

Разом з тим в атестації необхідно відображати якості, що найбільш часто і яскраво дістають вияв у професійній діяльності прокурорсько-слідчого працівника. Це забезпечуватиме всебічність характеристики його особи. У даному документі повинні міститись оцінка роботи та характеристика професійно значущих якостей працівника, діставати відображення ставлення останнього до колег по роботі та його оцінка ними, внесок працівника у створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, його самооцінка (тобто оцінка, що дається в атестації, повинна відповідати вимогам глибини характеристики особи).

Атестаційна характеристика має відзначатись прогностичністю, тобто вона повинна передбачати ефективність подальшої професійної діяльності працівника (це, як правило, відображається у висновку про відповідність чи невідповідність займаній посаді, про зарахування в резерв на висунення тощо).

Інформація про працівника має охоплювати й етичні аспекти проблеми оцінки його ділової кваліфікації. Оцінка повинна бути коректною, виключати створення надто «травмуючих» ситуацій (особливо, якщо йдеться про недоліки працівника, який відповідає займаній посаді) і не виходити за межі вивчення ділової кваліфікації та професійної спроможності працівника. Остання вимога стосується не тільки атестації як документа, а й процедури проведення засідання атестаційної комісії.

Працівника необхідно готувати до атестації. Цей процес повинен передбачати:

1) створення атмосфери доброзичливості та взаєморозуміння (це якнайкраще вдається тоді, коли особа, яка очолює атестаційну комісію, має великий досвід практичної діяльності і знає, з якими труднощами щоденно стикаються її підлеглі). Ті, хто бере участь у засіданні комісії, не повинні давати волю негативним емоціям, особливо тим, що не стосуються особи та діяльності працівника;

2) вибір такого приміщення, де забезпечувався б достатній комфорт;

3) дотримання психологічної дистанції, зручне розміщення всіх учасників засідання;

4) виявлення поваги і тактовності у спілкуванні при оцінці ділової кваліфікації та професійної придатності працівника, вибір індивідуального підходу до кожного, хто атестується, що допоможе подолати психологічний бар'єр, реакцію сором'язливості, замкнутості чи агресивності з боку працівника;

5) пояснення сенсу атестації (насамперед з точки зору надання допомоги працівнику в усуненні недоліків і спонукання його до підвищення своєї ділової кваліфікації);

6) нагадування працівнику про посадові вимоги і функціональні обов'язки з метою запобігання можливим запереченням з приводу обсягу, якості та характеру виконуваних ним службових завдань;

7) акцентування уваги працівника на основних недоліках його професійної діяльності або особистих якостях, що заважають її виконанню.

Бажано, щоб серйозних зауважень було не більше двох, інакше емоційний «сплеск» викличе так званий «ефект звуження свідомості» і працівник не зможе правильно сприймати зауваження. Критичні вислови повинні стосуватися лише конкретних помилок, фактів поведінки, а не особи працівника в цілому. Інше не тільки викличе образу та негативну реакцію з боку працівника, а й створить психологічний бар'єр, який не дозволить надати йому необхідну допомогу у підвищенні ділової кваліфікації.

До висновків атестації необхідно включати пропозиції про те, що працівник повинен зробити самостійно, щоб усунути виявлені комісією недоліки.

Обов'язково треба надавати працівнику можливість більш повно висловитись з приводу оцінки його професійної діяльності, щоб усунути взаємонепорозуміння, виявити його думку про рівень своєї ділової кваліфікації, уникнути непотрібних «кулуарних» розмов в колективі.

Поряд з критикою має бути наголошено на досягненнях працівника, його прагненні до підвищення ділової кваліфікації. Одним з завдань, що повинне вирішуватись на засіданні атестаційної комісії, є формування у працівника психологічної установки на вдосконалення своєї професійної майстерності та досягнення нових успіхів у професійній діяльності.

Правильно складена атестаційна характеристика і належним чином проведене засідання атестаційної комісії можуть, на наш погляд, мати й важливе юридичне значення тоді, коли працівник оскаржує рішення комісії вищестоящому прокурору або коли звільнена з органів прокуратури на підставі висновку атестації особа пред'являє позов до суду.

З урахуванням викладеного вище уявляється, що для того, щоб атестація була більш гнучкою і динамічною необхідно після закінчення встановленого Положенням про атестацію прокурорсько-слідчих працівників прокуратури України терміну атестування проводити підсумкову атестацію; при атестуванні молодих спеціалістів, включенні працівників до резерву на висунення, позачерговому присвоєнні класного чину, переміщенні по «вертикалі» та « по горизонталі», звільненні з посади у зв'язку з виходом на пенсію — проміжну; при пониженні в посаді (класному чині) або поновленні на ній, звільненні у зв'язку з невідповідністю займаній посаді тощо — атестацію, викликану особливими обставинами.

Якщо працівник не згоден з оцінкою своєї роботи з боку керівника і наполягає на його атестуванні, атестаційна комісія зобов'язана провести атестацію з участю у разі необхідності експертної групи спеціалістів.

В. СУХОНОС

Прокурор Сумської області,
державний радник юстиції 3-го класу