

Л. М. Давыденко
В. В. Сухонос

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ ПРОКУРОРА (ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ)

Успешное выполнение задач, стоящих перед органами прокуратуры в свете Конституции Украины, в значительной степени зависит от надлежащей организации работы с кадрами, научно обоснованного подбора, расстановки и повышения их квалификации. В приказе Генерального прокурора Украины № 3 работа с кадрами рассматривается как важнейшая функция прокуроров, имеющая своей целью укомплектование всех звеньев прокурорской системы добросовестными, с высокими профессиональными и моральными качествами работниками, способными эффективно решать задачи по утверждению верховенства закона, укреплению законности и правопорядка, защиты прав человека, интересов государства и общества¹.

Подбор, расстановка и обучение кадров в органах прокуратуры непосредственно связаны с проблемой личностных качеств прокурора. Обусловлено это тем, что на практическом уровне работа по подбору и расстановке кадров по своей сути является установлением профессиональной пригодности лица для выполнения конкретных функциональных обязанностей, а разработка программ повышения квалификации должна учитывать как фактический, так и должный уровень теоретических знаний и практического опыта обучающихся. Таким образом, вопрос о том, какими деловыми и иными личностными качествами должен обладать прокурор, имеет не только теоретическое, но и важное практическое значение.

В самом общем виде предъявляемые к прокурорам требования изложены в ст. 46 Закона Украины «О прокуратуре» и приказе Генерального прокурора Украины № 3 «Об организации работы с кадрами в органах прокуратуры Украины», наряду с образовательным и возрастным цензом они должны обладать необходимыми деловыми и моральными качествами, иметь надлежащие организаторские способности, отличаться общей культурой, умением работать с людьми, обладать другими качествами. Вместе с тем теоретическому исследованию данная проблема не подвергалась, что не позволяет создать идеальную модель личности прокурора, которая могла бы служить неким эталоном для отбора кандидатов

¹ См.: Наказ Генерального прокурора України № 3 від 17 квітня 1996 р. «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури».

на должность прокурора и оценки соответствия этой должности тех, кто ее уже занимает.

Психологи насчитывают не одну сотню личностных черт, которые могут определять нюансы характера человека. Изучать все эти черты в отдельности практически невозможно по разным причинам. Главное — многие из них взаимосвязаны, и не всегда удается четко определить, чем, например, тщеславие отличается от честолюбия, грубость от бестактности, а искренность от откровенности. Поэтому психологи в своих исследованиях, объединяя и обобщая родственные качества, выделяют определенные группы свойств, которые в своей совокупности характеризуют тот или иной тип личности¹.

Изложенный подход к изучению личностных качеств человека был использован нами при создании идеальной модели личности прокурора. Из множества личностных свойств, которыми должны обладать и фактически обладают многие прокуроры, мы попытались выделить те из них, которые, с одной стороны, являются фундаментальными для личности человека, а с другой — профилирующими для личности прокурора как государственного функционера.

К числу фундаментальных свойств общечеловеческого характера относятся, на наш взгляд, интеллект, т. е. умственные способности человека, и нравственные начала. Отсутствие этих свойств и даже одного из них полностью разрушает личность.

Разговор об интеллектуальных возможностях прокурора и претендента на эту должность может показаться ненужным, ибо если признается наличие у данного лица других качеств (профессионализма, организаторских способностей и др.), то обладание умственными способностями предполагается само собой. С одной стороны — это так и есть. Однако этот вопрос тем не менее заслуживает внимания в рассматриваемом аспекте, поскольку профессия прокурора является творческой. Это, в частности, означает, что при отборе кандидатов способность конкретного лица самостоятельно мыслить и решать нестандартные задачи имеет такое же важное значение, как наличие знаний в той или иной отрасли права. При этом следует иметь в виду, что интеллект — сложное психологическое образование. Американский психолог Н. Таллент выделяет три типа интеллекта: вербальный — способность оперировать словами, символами, идеями, логическими доводами; механический — способность воспринимать и понимать связи физических сил и элементов механизмов в практических ситуациях, быстро схватывать принципы машинных операций; социальный — способность понимать состояние других людей и

¹ См.: Головаха Е. И., Панина Н. В. Психология человеческого взаимопонимания. — К., 1989. — С. 27.

предвидеть развитие различных социальных ситуаций¹. Учитывая характер прокурорской деятельности, можно сказать, что прокурор и претендент на эту должность должны обладать интеллектуальными качествами, главным образом, вербального и социального типа.

Говоря о нравственной сфере личности человека, следует отметить, что честность и порядочность, правдивость и справедливость, скромность и простота, высокая требовательность к себе и другим, неподкупность, развитое чувство долга, справедливость и ответственность — вот далеко не полный перечень качеств, составляющих ее содержание. Названные качества необходимы каждому человеку, представителю любой профессии, но еще в большей степени они нужны прокурору, профессиональная деятельность которого без этих качеств просто невозможна. Знаменитый прокурор и судебный деятель А. Ф. Кони писал, что «для прокурора и судебного деятеля наряду со служебным долгом не менее важное значение имеет нравственный долг, который и предписывает никогда не забывать, что объектом действий этого деятеля является прежде всего человек, имеющий никем и ничем неотъемлемые права и уважение к своему человеческому достоинству. Всякое поругание последнего есть, неизбежно, поругание и своей собственной души, в ее высочайшем проявлении — совести»².

А. Ф. Кони не только теоретически отстаивал нравственные начала в прокурорской и судебной деятельности, но и делал это своим личным жизненным примером. В одном из своих писем он писал, что «вся моя жизнь прошла на службе правовым и нравственным интересам русского народа, и никакие личные или корыстные соображения ни разу не заставили меня отступить от принятого направления»³.

Высокие нравственные требования предъявляются к прокурорам и в настоящее время. В названном выше приказе Генерального прокурора Украины подчеркивается, что при подборе прокурорских кадров наряду с профессионализмом необходимо учитывать их порядочность и честность, готовность служить только закону (подчеркнуто нами). Необходимость усиления нравственных начал в личности прокурора обусловлена тем, что прокуроры наделены Законом широкими властными полномочиями, реализация которых затрагивает права человека, а нередко существенно влияет и на его дальнейшую судьбу. Неправильное использование этих полномочий, а тем более злоупотребление своим положением могут повлечь за собой тяжкие последствия.

Под профилирующими свойствами личности прокурора пони-

¹ См.: Головаха Е. И., Панина Н. В. Указ. соч. — С. 15.

² Кони А. Ф. Нравственные начала в уголовном процессе: Собр. сочинений в восьми томах. — М., 1967. — С. 50—51.

³ Смолярчук В. И. А. Ф. Кони и его окружение. — М., 1996. — С. 5.

маются такие качества, которые в своей совокупности образуют лицо прокурора и делают его «узнаваемым» на фоне представителей других профессий. Полагаем, что к таким качествам относятся: профессионализм, убежденность в правоте закона, психологическая готовность защищать закон, права и законные интересы гражданина и государства, организаторские способности, политическая зрелость. При отборе перечисленных качеств мы исходили, во-первых, из задач и функциональных обязанностей прокуроров в свете действующего законодательства о прокуратуре Украины, и, во-вторых, реальных условий деятельности органов прокуратуры на этапе перехода к рыночной экономике и строительства правового государства. Учитывались также результаты опросов самих прокуроров по данному вопросу¹.

Профессиональные знания и опыт являются важнейшими качествами личности прокурора, что в целом осознается всеми работниками прокуратуры. Вместе с тем, по вопросу о том, что следует понимать под профессиональными знаниями и опытом при оценке личностных свойств прокурорских работников, в научной литературе и среди практиков единого мнения нет. Полагаем, что при решении этого вопроса необходимо исходить из того, что прокурор — прежде всего профессиональный юрист, т. е. сведущее в юриспруденции лицо, обладающее специальными правовыми знаниями и умеющее применять их в практической деятельности. Как верно отмечалось в литературе, знание и умение — два основных показателя, характерных для любого специалиста, в том числе и юридического работника².

Действующее законодательство о прокуратуре предъявляет к кандидатам на прокурорскую должность в рассматриваемом аспекте два основных требования: наличие высшего юридического образования и определенного стажа работы в органах прокуратуры или на судебных должностях. Для лиц, не имеющих опыта практической работы по специальности, установлено прохождение в органах прокуратуры стажировки сроком до одного года. Представляется, что данный вопрос требует более детальной правовой регламентации. Прежде всего, следует конкретизировать понятие «стаж работы в органах прокуратуры». Мы полагаем, что на должности городских и районных прокуроров могут назначаться лица, проработавшие в органах прокуратуры не менее пяти лет. Указанный срок необходим для того, чтобы за это время кандидат на должность прокурора имел бы возможность освоить основные

¹ Опрос прокуроров по этому и другим рассматриваемым в настоящей статье вопросам проводился в ИПК Генеральной прокуратуры Украины во время повышения ими квалификации.

² См.: Алексеев С. С. Введение в юридическую специальность. — М., 1976. — С. 73.

участки прокурорской работы и приобрести опыт следственной работы. Данный вывод основан как на личных наблюдениях авторов статьи, проработавших много лет в органах прокуратуры, так и результатах опроса 36 городских и районных прокуроров и 84 работников прокуратур областного уровня. За пятилетний стаж работы высказались 65% опрошенных, за срок не менее 3 лет — 20%, за срок до 3 лет — 2% и не менее 10 лет — 1%. На вопрос о том, каким опытом работы должен обладать кандидат на должность горрайпрокурора, были даны такие ответы: 76% опрошенных назвали опыт следственной работы; 65% — опыт работы в должности помощника горрайпрокурора; 30% — опыт работы в должности заместителя горрайпрокурора; 12% — опыт работы в аппарате областной прокуратуры.

Опыт судебной работы безусловно имеет важное значение в рассматриваемом аспекте. Однако компенсировать отсутствие прокурорского стажа он, на наш взгляд, не может. Поэтому в законе следует указать, что на должность горрайпрокурора может быть назначено лицо, имеющее пятилетний стаж работы в органах прокуратуры и суда, если стаж работы в прокуратуре не менее одного года. Полагаем, что в течение года данное лицо сможет приобрести необходимые практические знания и навыки для занятия должности горрайпрокурора.

Убежденность в правоте закона является важнейшим элементом правосознания прокурора, как, впрочем, и всякого юриста. В научной литературе правосознание юристов определяется как одна из коллективных форм правового сознания, выступающая в качестве системы правовых взглядов, знаний, чувств, ценностных ориентаций и других структурных образований правового сознания общности людей, профессионально занимающихся юридической деятельностью, требующей специальной образовательной и практической подготовки¹. Отличительной особенностью правосознания юристов является то, что в сравнении с правосознанием других групп и слоев населения оно находится на несколько порядков выше. Это характерно как для сферы правовой осведомленности, так и для сферы правовой солидарности. Другим отличительным признаком правосознания юристов является понимание ими того, что деятельность судебных и правоохранительных органов составляет важный компонент юридических гарантий прав личности и законных интересов государства.

Вместе с тем правосознание юристов также неоднородно, что связано с наличием различных видов юридической практики. Как правильно отмечалось в литературе, в области юриспруденции есть

¹ См.: Соколов Н. Я. Профессиональное сознание юристов. — М., 1988. — С. 12.

работа «на любой вкус» — от деятельности большого государственного, общественно-политического значения (прокурор, судья), до деятельности специалиста со своеобразными медико-техническими знаниями (следователь, юрист, обслуживающий ЭВМ, и др.)¹.

В связи с изложенным правомерно говорить о профессиональном сознании юрисконсульта предприятия, следователя, судьи, прокурора и других представителей юридической профессии. Отличительным признаком их правового сознания является характер дефектов данной сферы. Как свидетельствуют результаты исследований, правосознание юристов, отличаясь высоким уровнем в сравнении с правосознанием представителей неюридических профессий, содержит тем не менее и недостатки. Характерным дефектом правосознания многих юристов-практиков является излишний «практицизм», что порой приводит к своеобразному приоритету принципа целесообразности над законностью, принятию того или иного решения не с позиции неукоснительного соблюдения законности, а с точки зрения дальнейшего прохождения «дела»². Так, характерным дефектом правосознания следователей является пренебрежительно-нигилистическое отношение к требованиям отдельных норм УПК, деление норм УПК на обязательные к исполнению и те, которыми можно пренебречь³.

Проведенное нами исследование показало, что распространенным дефектом правосознания прокуроров является то, что многие из них нередко терпимо и даже с «пониманием» относятся к фактам нарушения требований УПК, допускаемых следователями в ходе досудебного следствия. Нет необходимости доказывать, насколько вредной и даже опасной является такая позиция прокурора в этом вопросе. Опытных следователей она расслабляет, а молодых развращает.

К числу дефектов правосознания прокуроров следует также отнести психологическую готовность некоторых из них идти на «риск» при санкционировании арестов обвиняемых и подозреваемых, о чем свидетельствуют результаты проведенного нами опроса прокуроров. На вопрос о том, допускаете ли возможным дать санкцию на арест лица, в виновности которого Вы не сомневаетесь, если на момент ареста подозреваемого следователь не успел выполнить все необходимые следственные действия, были получены следующие ответы: «нет» ответили 30 прокуроров и «да» сказали 17 прокуроров. В качестве главного мотива психологической

¹ См.: Алексеев С. С. Указ. соч. — С. 103.

² См.: Соколов Н. Я. Указ. соч. — С. 106.

³ См.: Следственные ошибки, их причины и пути устранения на предварительном следствии и в суде // Вопросы борьбы с преступностью. Вып. 46. — М., 1988. — С. 185—186.

готовности «рисковать» при даче санкции на арест было названо желание обеспечить выполнение требования закона о неотвратимости ответственности за совершенное преступление.

Полагаем, что наряду с названными могут быть и другие дефекты правосознания прокуроров. Выявление и принятие мер по их устранению является одним из важнейших направлений воспитательной работы с кадрами в органах прокуратуры.

Психологическая готовность защищать закон, права и законные интересы гражданина и государства — это качество, которое находится в двух плоскостях личности прокурора. С одной стороны, в сфере профессионального правосознания юриста, постоянно озабоченного состоянием законности и правопорядка, а с другой — в эмоционально-волевой сфере, с которой связана способность лица преодолевать стоящие перед ним преграды и добиваться своей цели. Объективная потребность в таком качестве для личности прокурора обусловлена характером прокурорской работы, сопряженной с необходимостью преодолевать сопротивление со стороны различных лиц, в том числе должностных лиц, обладающих властью и влиянием. Как свидетельствует анализ поступающих в прокуратуру жалоб и иных обращений, в большинстве случаев физические и юридические лица обращаются к прокурору не за разъяснением закона (они уже проконсультировались в другом месте и знают, что закон на их стороне), а за тем, чтобы получить от прокурора практическую помощь, реализовать свое право. По ряду причин это бывает значительно сложнее для прокурора, чем просто дать юридическую консультацию. И если прокурор психологически не готов в любой момент встать на защиту прав гражданина и законных интересов государства из-за нежелания «испортить» отношения с каким-либо должностным или просто влиятельным лицом, то он, на наш взгляд, не соответствует занимаемой должности. Он может быть хорошим юристом, но из-за отсутствия «бойцовских» качеств — плохим прокурором.

О необходимости этого свойства для личности прокурора неоднократно говорил А. М. Рекунов, длительное время руководивший прокуратурой СССР, увязывая его со способностью прокурора противостоять местным и ведомственным влияниям¹. Это качество необходимо прокурорам и в настоящее время. Из 44 горрайпрокуроров, опрошенных по этому вопросу, 14 или почти 1/3 заявили, что они испытывают давление со стороны органов местной власти. Наряду с этим прокурорам приходится противостоять узкопартийным и клановым интересам, о чем неоднократно сообщалось в прессе. Наконец, давление на прокуроров с целью принятия ими незаконных решений нередко оказывают и сами средства массовой информации.

¹ См. напр.: Рекунов А. Практическими делами укреплять законность и правопорядок // Соц. законность, — 1987. — № 10. — С. 5.

Необходимость обладания прокурорскими работниками организаторскими способностями обусловлена тем, что многие из них являются руководителями органов и структурных подразделений прокуратуры и в этом качестве выполняют организационно-управленческие функции. В пределах своей компетенции они организуют работу подчиненных им органов и подразделений, осуществляют оперативное руководство подчиненным им персоналом, реализуют иные организационные и управленческие функции. Чем выше уровень прокурора, тем больший объем таких обязанностей, а эффективность этой работы прокурора находится в прямой зависимости от наличия у него организаторских способностей.

Известно, что организаторские способности руководителя выражаются в умении выделять и четко формулировать как перспективные, так и наиболее важные в каждой конкретной ситуации задачи, своевременно принимать аргументированные решения и обеспечивать их выполнение, организовывать, координировать, направлять и контролировать деятельность подчиненных работников¹. Все эти качества необходимы в полной мере и прокурору-руководителю.

В соответствии с действующим Законом Украины «О прокуратуре», работники органов прокуратуры не могут принадлежать к политическим партиям и движениям, что является одной из важных гарантий независимости прокурора от влияния политических партий и движений. Вместе с тем было бы ошибкой считать, что прокурор — вообще фигура аполитичная. По характеру своей деятельности он должен быть политически зрелым государственным деятелем, так как всякое юридическое действие есть акция политическая, за которой стоят престиж государства, интересы отдельной личности, групп и слоев населения и общества в целом.

Понятие «политическая зрелость» прокурора является исторически изменчивым. В советский период в условиях однопартийной системы политическая зрелость прокурора отождествлялась с убежденностью в правоте идей марксизма-ленинизма, возможностью построения коммунистического общества. Полагаем, что в условиях построения в Украине правового государства важнейшей чертой политической зрелости прокурора является то, что при решении всех вопросов он исходит из примата закона. В практическом плане это означает, что свои отношения с политическими партиями и движениями прокурор строит исходя из требований закона. Независимо от личных симпатий, он взаимодействует, защищает интересы только тех партий и движений, деятельность которых протекает в пределах правового поля. И наоборот, прису-

¹ См., напр.: Омаров А. М. Руководитель: Размышления и стиль управления. — М., 1987. — С. 100.

щими ему средствами и в пределах своей компетенции прокурор обязан добиваться прекращения антиконституционных действий со стороны политической партии или движения.

Рассмотренные качества в своей совокупности образуют идеальную модель личности прокурора. И хотя в жизни очень трудно найти человека, который в полной мере обладал бы этими свойствами¹, тем не менее правильное представление об этом имеет не только теоретическое, но и важное практическое значение, так как идеальная модель прокурора является эталоном при оценке личностных качеств претендентов на эту должность. Вместе с тем правильное представление относительно требований, предъявляемых к прокурору, само по себе проблему подбора и расстановки кадров в органах прокуратуры не решает. Для ее решения необходима научно обоснованная система психологической оценки прокурорских работников и кандидатов на службу в органах прокуратуры. Общей целью психологической оценки при профессиональном отборе кадров является определение соответствия индивидуально-психологических особенностей работника (кандидата на работу) требованиям профессии (специальности, должности) и на этой основе построения прогноза его успешности в будущей профессиональной деятельности².

Не имея возможности в рамках настоящей статьи всесторонне рассмотреть проблему психологической оценки прокурорских работников, обозначим ее основные аспекты. Одним из них являются методы оценки.

В теории различаются:

количественные методы, используемые для получения определенных числовых значений измеряемых качеств (в баллах или коэффициентах);

описательные (качественные), основывающиеся на изучении документов и других письменных источников — материалов бесед, опросов, наблюдений, приказов, тестирования и т. п.;

комбинированные, сочетающие в себе достоинства первых двух методов, с помощью которых можно получать на базе исходных описательных характеристик числовую оценку качеств претендента³.

В настоящее время в органах прокуратуры применяются в основном описательные методы, которые дают возможность уста-

¹ Еще Гомер писал, что «нет никого, кто бы всем одарен был щедро Богами».

² См.: Кроз М. В. Профессионально-психологический отбор прокурорских работников: разработки и перспективы // Проблемы совершенствования прокурорского надзора: Материалы научно-практической конференции. — М., 1997. — С. 166.

³ См.: Омаров А. М. Руководитель: Размышления о стиле управления. — М., 1987. — С. 153.

новить наличие или отсутствие у претендентов тех или иных качеств, но не гарантируют точности оценок. Применение количественных методов, которые способны повысить точность оценки, осуществляется робко и без достаточной методической подготовки работников кадровых служб.

Важным направлением совершенствования этой работы в органах прокуратуры является использование тестов. В психодиагностике тест — это кратковременное, стандартизированное задание, позволяющее изменить уровень развития определенного психологического качества личности. Тесты позволяют за короткое время получить индивидуальные характеристики личности по определенным параметрам. Различают тесты, выполняемые индивидуально и группой, устно и письменно, вербально и невербально. Вербальные — это тесты, осуществляемые в словесно-логической форме. Невербальные — это тесты, представленные чертежами, графиками, картинками¹.

Другим не менее важным направлением совершенствования работы, связанной с оценкой личностных качеств претендентов на прокурорские должности, является применение методов, основанных на моделировании (имитации условий), в которых претенденту предстоит работать. Они позволяют выявлять не только личностные качества претендентов, но и в известной мере результаты их деятельности. Чем точнее моделирование, тем выше обоснованность оценки качеств конкретного лица.

Наряду с изложенным признается целесообразным использование прогностических и практических методов изучения требуемых качеств. Прогностические методы базируются на информации, собираемой для построения модели-гипотезы будущей деятельности претендента в данной должности. Источниками такой информации служат анкетные сведения, характеристики, материалы аттестаций, психологических тестов и бесед, отзывов руководителей, подчиненных и равных по официальному статусу коллег. Практические методы применяются для проверки способностей кандидата к выполнению заданных функций и имеют своей целью подтвердить или опровергнуть модель-гипотезу. Эти методы могут быть реализованы посредством временного назначения работника на претендуемую им должность, а также в форме периодических стажировок на данной должности.

Важное значение в аспекте рассматриваемой проблемы имеет теоретическая разработка принципов оценки личностных свойств кандидата на прокурорскую должность. Одним из них является, на наш взгляд, требование комплексного подхода к оценке личности

¹ См.: Психология и этика делового общения: Учебник для вузов // В. Ю. Дорошенко, Л. И. Зотова, В. Н. Лавриненко и др. под ред. проф. В. Н. Лавриненко. — М., 1997. — С. 129.

димых морально-психологических качеств. Признание человека умным вообще также не означает его безусловной годности для работы в органах прокуратуры. Природа человека такова, что в нем могут уживаться противоречивые и, на первый взгляд, несовместимые качества.

Изложенное подводит к мысли о том, что кандидат на прокурорскую должность должен оцениваться не по одному или двум качествам, какими бы яркими они ни были, а на основе совокупности всех присущих ему свойств. При этом следует иметь в виду, что глубина и стойкость разных по характеру качеств в структуре конкретной личности могут быть различными. Это вынуждает согласиться с установлением приоритетности отдельных требований, предъявляемых к личности прокурора. И хотя все вышерассмотренные качества невозможно расставить в строгой очередности по степени их значимости для личности прокурора, тем не менее три из них можно выделить. Ими, на наш взгляд, являются: нравственные качества, профессиональные знания и опыт и организаторские способности¹.

Полагаем, что для прокуроров разных уровней приоритетность личностных качеств является различной. Например, прокурорам городского и районного уровня, выполняющим непосредственно значительный объем прокурорской работы, очень важно иметь необходимые профессиональные знания и навыки, что в определенной степени может компенсировать недостаточность организаторских способностей. Для прокуроров вышестоящего уровня, в подчинении которых находится большое количество работников, более важны организаторские способности. Умение прокурора области лично выполнять ту или иную работу своих подчиненных имеет второстепенное значение.

Изложенное не относится к нравственным качествам прокуроров. Они не могут иметь для одних большее значение, а для других меньшее. Кроме того, в отличие от профессиональных и организаторских качеств, уровень которых в определенных границах может колебаться, для нравственной сферы прокурора такой «люфт» недопустим. Даже незначительные дефекты нравственной сферы претендента после назначения на должность прокурора могут сыграть свою негативную роль, потому что в условиях обладания властью эти недостатки, как правило, усиливаются.

При отборе претендента на должность горрайпрокурора недо-

¹ Аналогичным образом решается эта проблема и слушателями ИПК. На предложение назвать три главных свойства прокурора большинство из них в разной последовательности называют нравственные качества, профессионализм и организаторские способности.

статочно, чтобы учитывалось лишь соответствие его личных качеств идеальной модели прокурора. Не менее важно, чтобы предупредить возможные в будущем коллизии, учитывать, в какой мере он совместим с уже сложившимся коллективом прокуратуры. Такой подход позволяет компенсировать недостающие качества у одних работников качествами других, что благоприятствует формированию здорового психологического климата в коллективе и способствует повышению эффективности деятельности органов прокуратуры.

Следует особо подчеркнуть, что оценка личностных качеств претендента на прокурорскую должность ни при каких обстоятельствах не может рассматриваться в качестве способа выявления недостатков в личности работника и тем более для его дискредитации. Каждый должен быть убежден, что исследование проводится в интересах не только прокурорской системы, но и его самого, ибо помогает точнее определить тот участок работы, на котором он с наибольшей результативностью сможет обнаружить свой потенциал и имеет сравнительно более благоприятные предпосылки продвижения по служебной лестнице.