

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

Республіканський міжвідомчий
науковий збірник

Випуск 35

Засновано у 1976 р.

Харків
1998

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

В умовах реформування органів прокуратури України актуалізується проблема управління прокурорськими кадрами. Під кадрами розуміють основний (штатний) склад працівників (3, с. 211), склад працівників тієї чи іншої галузі діяльності (2, с. 224), кваліфікованих працівників, основу, ядро установи, підприємства, організації (4, с. 526). Кадри органів прокуратури України складають прокурорські працівники (ст. 56 Закону України "Про прокуратуру") і слідчі.

Вважаємо, що під управлінням кадрами в органах прокуратури слід розуміти організуючу діяльність, яка спрямована на реалізацію цілей, зазначених Конституцією України, Законом України "Про прокуратуру", іншими нормативними актами, має визначений предмет та здійснюється у встановлених організаційно-правових формах.

Думається, що управління кадрами в органах прокуратури повинно забезпечити:

— прогнозування кадрових процесів в органах прокуратури на підставі аналізу та моделювання діяльності, спрямованої на реалізацію цілей, які стоять перед ними;

— планування і практичне здійснення положень нормативних актів про кадрове забезпечення та функціонування прокурорської діяльності;

— аналіз, дослідження та оцінку діяльності прокурорських кадрів;

— реалізацію кадрової політики в органах прокуратури (підбір, розстановка кадрів);

— організаційно-методичне керівництво та координацію діяльності щодо оцінки результатів праці прокурорських робітників, проведення їх атестації;

— управління системою перепідготовки та підвищення кваліфікації;

— організацію та координацію наукових досліджень у названій сфері та впровадження їх результатів у практичну діяльність.

Безпосереднє управління кадрами в органах прокуратури здійснюють Генеральний прокурор України, прокурор Автономної

Республіки Крим, прокурори областей та прирівняні до них прокурори і у межах повноважень, делегованих Генеральним прокурором, — прокурори міст, районів, міжрайонні прокурори.

Законодавство, яке швидко змінюється, високий рівень правопорушень ставлять підвищені вимоги до підбору та розстановки прокурорських кадрів. У свій час відомий російський юрист Н.В. Муравйов справедливо зазначив: "Первому встречному, случайному выходящу из толпы нельзя быть блюстителем законов и оружием карательных прав государства над личностью обвиняемого в преступлении гражданина. Развитой ум, просвещенный взгляд на вещи, общие и специальные познания в своем деле — все это коренные условия, которые общество вправе требовать от прокурора, как залог правильного пользования вручаемыми ему обширными полномочиями" (1, с. 244).

Відомо, що підбір і розстановка кадрів вирішують два взаємопов'язані завдання: призначення на посаду найбільш придатних для неї працівників та вибір для кожного з них сфери діяльності, яка найбільше відповідає його даним. Згідно з розробленими рекомендаціями формування професійних вимог повинно ґрунтуватися на вивченні специфічних особливостей змісту роботи за відповідною посадою, визначенні її складності, рівня спеціальної підготовки працівника, що вимагається, необхідного досвіду. Слід встановити також вимоги до особистих якостей, якими повинен бути наділений працівник для виконання функціональних обов'язків.

Як відомо, робота прокурором, слідчим потребує певних якостей особистості, її здібностей, характеру, волі. Вона ставить підвищені вимоги до психіки людини, інтелектуальних та моральних якостей. Щоб уникнути помилок у підборі кадрів, слід використовувати досить надійні методи перевірки щодо їх професійної придатності. Серед них — тестування (п. 3.2 наказу Генерального прокурора України "Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури" від 05.10.1998 р. № 5).

В управлінській науці для визначення особливостей таких якостей особистості, як інтелект, кмітливість, організаторські здібності і деякі інші, розроблено та використовується спеціальне тестування. Воно містить у собі такі елементи: 1) анкети-питання, відповіді на які дають змогу виявити загальний рівень знань і особливостей особистості; 2) тести на інтелект, кмітливість, уважність; 3) тести на виявлення характерологічних особливостей (вольові якості, емоційні властивості тощо); 4) тести на виявлення психологіч-

них особливостей (неврастенічні реакції та ін.).

Сучасна психологія успішно розробляє рекомендації у галузі професійного відбору та орієнтації, професійного навчання та виховання, розстановки кадрів, психодіагностики, психокорекції та попередження професійної деформації. Основним завданням цього напрямку є визначення раціональних співвідношень між структурою особи та вимогами, що ставляться до цієї особи правоохоронною діяльністю.

Психологічний аналіз названої діяльності дає змогу виділити декілька етапів, через які відбувається просування до самореалізації особи при виконанні прокурорсько-слідчої роботи: пошуковий (пізнавальний), комунікативний, посвідчувальний, організаційний, реконструктивний (конструктивний) та соціальний. На кожному етапі повинні реалізовуватися відповідні особисті якості, що забезпечать успішну професійну діяльність.

Очевидно, що за цих умов зростатимуть роль і значення психології у вирішенні даних питань.

Зазначимо, що до останнього часу в органах прокуратури України відповідні тести не розроблені і названий науковий метод кадрового забезпечення не застосовується. Практично немає і загальновизнаної науково обґрунтованої кваліфікаційної моделі прокурора, слідчого, що негативно відбивається на підборі та розстановці кадрів.

Однак організаційне забезпечення управління кадрами в органах прокуратури передбачає використання сучасних методик технології ідентифікації працівників характеру виконання посадових обов'язків, оцінку ефективності праці, регулярне проведення кадрового моніторингу з метою виявлення чинників, що стримують посадове просування, визначення дієвості атестації та ін. Все це дасть змогу уникнути випадковості та суб'єктивного підходу до підбору і розстановки кадрів в органах прокуратури.

Потребує подальшого розвитку і правова основа проходження служби в органах прокуратури України. Необхідне більш чітке нормативне визначення основних вимог до всіх прокурорських працівників та специфічних — до працівників різного посадового становища та галузевої спеціалізації щодо прийому та переміщення їх по службі, щодо службової дисципліни, умов служби, припиненню служби, пенсійного забезпечення осіб, які проходили службу в органах прокуратури.

На даний час питання кадрового забезпечення органів про-

куратури України регламентовані Законом України "Про прокуратуру", Дисциплінарним статутом прокуратури України, Положенням про класні чини працівників органів прокуратури України, нормативно-правовими актами, що видаються Генеральним прокурором України, прокурором Автономної Республіки Крим, прокурорами областей та прирівняними до них прокурорами міст, районів, міжрайонними прокурорами.

Разом із тим, хоча прокурорські працівники є державними службовцями, до останнього часу не визначено, в якому обсязі на них поширюється чинність Закону України "Про державну службу" (який було прийнято пізніше, ніж Закон "Про прокуратуру").

Назване зумовлює необхідність прийняття Положення про службу в органах прокуратури України, в якому повинна бути чітка правова регламентація кадрового забезпечення органів прокуратури, у тому числі й формування кадрового резерву, підвищення кваліфікації працівників, визначення ефективності праці. Останнє є однією з ключових проблем прокурорської діяльності, яка здійснюється людьми, стосовно до людей та в їх інтересах. Від ступеня ефективності цієї діяльності безпосередньо залежить конкретний результат забезпечення додержання законів у державі.

Розроблення названих питань щодо вдосконалення управління кадрами в органах прокуратури дасть змогу добитися конкретних результатів у прокурорській діяльності.

Список літератури: 1. Звягинцев А.Г., Орлов Ю.Г. Под сенью русского орла. Российская прокуратура XIX — начала XX века. - М.: Рос. полит. энцикл., 1996. 2. Ожегов С.И. Словарь русского языка. - М.: Рус. яз., 1987. 3. Словарь иностранных языков. - М.: Рус. яз., 1988. 4. Советский энциклопедический словарь. - М.: Сов. энцикл., 1990.