

# ФОРМУВАТИ КОМПЕТЕНТНУ, СИЛЬНУ ОСОБИСТІТЬ (РОБОТА З КАДРАМИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ — ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ)

мисл. Трибуна 9-10/1998

РОБОТА З КАДРАМИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ — ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ  
УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

## АКТУАЛЬНА ТЕМА

Ще древні зазначали: закон не може бути законом, якщо за ним немає сили, яка могла б примусити виконувати його. А чим краще дотримуються закони, тим більше порядку в країні. Недарма ж італійський мислитель Савонарола ще в середині XV століття зазначав, що немає більш шкідливої тварини, ніж людина, яка не дотримується законів.

У нашій суверенній Україні, як, до речі, і в інших країнах, основним контролюючим органом, що здійснює нагляд за дотриманням законів як організаціями, їх керівниками, так і всіма громадянами, є прокуратура. Саме на неї покладено притягнення до кримінальної відповідальності за здійснені злочини, нагляд за законністю органів дізнання і слідства, виправно-трудових установ, за законністю судових вироків, рішень і т. д. і т. п. Прокуратура — це один із найскладніших механізмів, кожна з деталей якого жива динамічна система, що в кінцевому рахунку, проходячи кризу долі людські, забезпечує справедливість і порядок в суспільстві на основі дотримання законів.

Звичайно, людська натура така, що м'яким законам люди рідко підкоряються, а занадто суворі закони рідко виконуються. Це нагадування адресується нашим законодавцям.

Але повернемося до діяльності прокуратури, функції якої і каральні, і виховні. Адже, щоб навчити людей любити справедливість, треба показати їм результати несправедливості і таким чином навчити шанувати закони. В свою чергу, виносячи вирок, треба керуватися людинолюбством, обачністю і милосердям. А перш ніж звинуватити, завжди треба подумати: чи не можна виправдати? Чи та інші подібного роду вимоги, як то: добросовісність, моральна чистоплотність, вміння співпереживати і бачити людину в усій своїй неповторності — мають бути притаманними кожному прокурорському працівникові і всій прокурорській системі в цілому.

Тут, як і в будь-якій іншій галузі державного чи культурного будівництва, кадри вирішують все. Ними вибудовується і ними виконується сукупність правових норм, які регламентують порядок роботи в органах прокуратури і які є складовою частиною управлінської діяльності з правового регулювання організації праці в прокуратурі.

Закріплення в Законі України «Про прокуратуру» в IV розділі вимог, що віддзеркалюють загальні та деякі спеціальні принципи добору кадрів прокуратури, сприяє чіткому визначенню обсягів і співвідношення прав, обов'язків та відповідальності кадрів на всіх рівнях, а також розмежуванню компетенцій між прокурорами по вертикалі.

Важливою складовою частиною системи роботи з кадрами повинно стати професійне навчання працівників прокуратури відповідно до характеру їх роботи у закладах післядипломної освіти. І тут необхідно розрізняти навчання до призначення на посаду і підвищення фахового рівня та професійної майстерності співробітника, який перебуває на службі. При цьому треба цей процес починати з початкових етапів навчання і не допускати перерв у його проведенні. Слід мати чіткі критерії оцінок виконання працівниками прокуратури кожної посадової категорії своїх обов'язків та тих особистих якостей, якими їм необхідно оволодіти. Виходити при цьому бажано не лише з того, як той чи інший працівник знає закони, а і як уміє оперувати надбаними знаннями, застосовувати ту чи іншу статтю Закону в кожному конкретному випадку, як вдосконалює свою діяльність, силу характеру і мужність. На жаль, не перевелися приклади, коли з прокурора хочуть зробити заручника влади. І завдання прокуратури виховувати такі кадри, які могли б в ім'я істини протистояти будь-яким натискам. Адже в ідеалі треба виходити з того, що є право мудрого та немає права сильного.

Моя робота в Управлінні кадрів Генеральної прокуратури України дала можливість всебічно проаналізувати правову основу роботи з кадрами і такий важливий її елемент, як наукову організацію їх праці.

Якщо загальновідомий вимог до добору, розстановки і виховання кадрів тут словна дотримуються, то інші напрями, такі, як: правова регламентація управлінської діяльності в сфері кадрового забезпечення, зокрема, координація, контроль за виконанням, маневрування кадрами і їх розстановка, методологія аналізу стану ділової кваліфікації і професійної майстерності і т. д. — належним чином не розробляються.

Не підготовлена на рівні сучасних вимог і юридична база для застосування основних процедур і методів добору, розстановки і виховання кадрів прокуратури. А тим часом створити таку єдину юридичну базу для проведення науково обгрунтованого добору виховання, розстановки кадрів прокуратури, їх переміщення на основі безперервно здійснюваного аналізу стану законності, наслідків роботи по її зміцненню та підвищенню ділової кваліфікації і професійної майстерності прокурорів та слідчих, — вкрай необхідно.

Ефективна діяльність органів прокуратури, окремих її ланок неможлива без систематичного узагальнення досвіду їх роботи, предметного аналізу, нормативного закріплення вимог, яким повинні відповідати оперативні працівники всіх рівнів. А здійснення ж цього комплексу робіт допоможе конкретно визначити посадові обов'язки працівників прокуратури кожної посадової категорії з урахуванням нави-

чок, досвіду та особистих якостей, якими їм необхідно оволодіти.

Із управлінської теорії відомо, що характеристика будь-якої управлінської системи може розглядатися в двох аспектах: в статистичі і в динаміці. Цей підхід прийнятний і сьогодні при дослідженні структури і змісту роботи з кадрами як комплексу організаційних заходів та технічних методів з реалізації кадрової роботи, яка поряд з функціями аналізу, прогнозування, керівництва, взаємодії підрозділів апарату, входить складовою частиною в структуру функцій управління в органах прокуратури. І тут у статистичному аспекті систему роботи з кадрами необхідно розглядати як упорядковану сукупність прокурорських працівників різних посадових категорій, які мають певний стаж роботи, фах, класний чин, і виконують покладені на них обов'язки по реалізації функцій органів прокуратури.

Управлінський же вплив організаційного характеру повинен включати такі дії:

— створення на різних рівнях прокурорської системи кадрових апаратів, які б безпосередньо займалися роботою по добору, підготовці, вихованню кадрів. Такими кадровими апаратами є: управління кадрів Генеральної прокуратури України, відділи кадрів чи старші помічники з кадрових питань у прокурорів областей, великих міст і прирівняних до них прокуратур, де має місце вертикальний зв'язок.

— визначення кількісного та якісного складу працівників прокуратури відповідно до стану законності, пріоритетів у стратегії по її зміцненню з урахуванням специфіки району, міста чи області;

— заходи по підтриманню фахового рівня і високих моральних якостей працівників у прокурорській формі, аби вони належним чином виконували свої функціональні обов'язки;

— систему підготовки кадрів для органів прокуратури, які усвідомлюють поставлені перед ними завдання і щоденно реалізують їх у процесі своєї діяльності;

— правове регулювання роботи з кадрами та порядок проходження служби в органах прокуратури.

Робота з кадрами є частиною внутрішньої організаційної діяльності прокурорської системи і ґрунтується в цілому на загальних принципах діяльності органів прокуратури, які пов'язані структурною єдністю і функцією здійснення нагляду за точним виконанням законів.

Реалізація ж кадрової функції, як самостійного напрямку управлінської діяльності, вимагає подальшої її розробки, а висновки повинні оформлятися в нормативних, методичних та організаційно-розпорядчих документах.

В. В. СУХОНОС,  
перший заступник прокурора  
Чернігівської області, державний  
радник юстиції 3 класу

Сухонос В.В. Формувати компетентну, сильну особистість (робота з кадрами в органах прокуратури — важливий елемент управлінської діяльності) / В.В. Сухонос // Трибуна. — 1998. - №9-10. — С. 1-3.)