

РОБОТІ З ПРОКУРОРСЬКИМИ КАДРАМИ — ГЛИБОКУ НАУКОВУ ОСНОВУ

Найголовніше — навчити людей думати, сформувати їх вміння глибоко вникати в суть проблеми, якою займаються, аналізувати, співставляти і робити об'єктивні правильні висновки. Це важливо для кожної галузі. А для системи правовохоронних органів особливо.

В Україні нині відбуваються бурхливі соціально-економічні та політичні зміни. Законність у цей перехідний період у державі — далеко не на належному рівні: росте злочинність, правовий нігілізм населення збільшується. Працівникам прокуратури стало набагато важче працювати у плані здійснення прокурорського нагляду для зміцнення законності і правопорядку. Звідси й підвищена вимогливість до кадрів прокуратури.

В умовах перебудови, коли законодавство швидко змінюється, прокурори та слідчі повинні мати високу компетентність та професіоналізм, що досягається за рахунок створення гнучкої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

При вирішенні питань про відповідність займаній посаді, просування по службі, присвоєння класного чину — підвищення кваліфікації повинно розглядатись як важливий службовий обов'язок.

В основу роботи з кадрами повинен бути покладений глибокий аналіз кваліфікації прокурорських працівників. Проте до цього часу в органах прокуратури, незважаючи на актуальність проблеми, відсутня науково обгрунтована сукупність показників, які б могли характеризувати професійну майстерність оперативного працівника.

Науковий підхід до вирішення кадрових проблем вимагає систематичного аналізу кваліфікації прокурорських працівників. Проблеми, які є безпосередньо предметом цього дослідження, вивчалися за матеріалами Генеральної прокуратури колишнього Радянського Союзу, Генеральної прокуратури України, де працював автор, а також за матеріалами прокуратур Донецької та Сумської областей. До цього залучено також результати опитування

118 прокурорських працівників. Крім того, вивчалися накази, вказівки, інші нормативні та методичні матеріали з кадрових питань, які видавались у різні періоди в прокуратурах колишніх СРСР та УРСР, а також у Генеральній прокуратурі України.

Вимоги до кваліфікації працівників органів прокуратури викладені в ст. 46 Закону України «Про прокуратуру». Вони передбачають необхідність вищої юридичної освіти та наявності потрібних ділових і моральних якостей. Проте на сьогодні немає чітких критеріїв визначення ділової кваліфікації прокурорських працівників ні в нормативних актах, ні в рекомендаціях Генеральної прокуратури України. Як показало дослідження, на практиці виникають розбіжності у застосуванні цих критеріїв, зокрема щодо наявності вищої юридичної освіти. Безумовно, її мають особи, які закінчили юридичні вузи, опанували спеціальність «правознавство» і отримали фах юриста. Але в Україні на сьогодні в різних вузах готують переважно фахівців-юристів з ухилом у фінанси, бухгалтерський облік, підприємницьку діяльність тощо. Тому навчальні програми мають менше юридичних дисциплін, що негативно впливає на рівень знань молодих фахівців і ступінь їх придатності для роботи в прокуратурі. Разом з тим немає й підстав відмовити у прийомі на роботу таким особам — навпаки, необхідно створити всі умови для їх стажування. Ця робота закінчується атестуванням на посаду, яке теж має деякі недоліки.

За час проведення досліджень було встановлено, що відповідальні працівники кадрового апарату, міськрайпрокурори не мають чіткого уявлення про систему критеріїв, вимог до кожної посади, тому вагаються при оцінці ділових якостей осіб, яких приймають на роботу, а також щодо тих, які вже працюють. Крім того, що проблема добору кадрів є недостатньо дослідженою, їй мало приділяється уваги і в програмах навчальних закладів.

На місцях немає керівних документів з цілісними характеристиками вимог до прокурорських працівників. Суттєва різниця між функціональними вимогами до галузевих прокурорських працівників і тими конкретними умовами, в яких їм доводиться працювати, потребує від них, окрім загальних ще й ряд специфічних якостей, які визначаються моральною характеристикою, психологічними особливостями, а також професійною майстерністю.

Очевидно й те, що міськрайпрокурорам, окрім високих професійних та моральних якостей, які повинні бути властиві всім прокурорським працівникам, необхідні і специфічні якості керівника.

До таких якостей належать вміння вчасно помітити щось нове у житті держави, в законодавстві і впроваджувати його у своїй діяльності при виборі пріоритетів прокурорського нагляду; наявність досвіду прокурорської чи слідчої роботи; навички керівництва колективом і здатність та готовність їх набути; уміння співвідносити діяльність підлеглих зі станом законності і правопорядку в місті, районі; чуйність і почуття міри у роботі з підлеглими.

Формування системи показників для здійснення аналізу ділової кваліфікації ускладнює існуюча невизначеність у фіксуванні посадових обов'язків прокурорських працівників нижчої ланки.

Загальні обов'язки оперативних працівників прокуратури визначено Законом України «Про прокуратуру», в КПК, ЦПК і ВТК України, наказами та розпорядженнями Генерального прокурора України. Конкретні та функціональні обов'язки чітко не визначаються, тому що в більшості випадків у міськрайпрокуратурах малі штати. Тому на практиці вони відображаються і розпорядженнях прокурора щодо розподілу обов'язків у різних галузях прокурорської діяльності. Але цього недостатньо. Багато опитаних хотіли б мати чітку регламентацію посадових обов'язків при спілкуванні з різними відповідальними працівниками вищест.

тручення тощо. Особливо це має місце у сфері загального нагляду. Результати досліджень дають підстави вважати, що відомчими етапами не конкретизовані вимоги п. 4б Закону України «Про прокуратуру» до прокурорських працівників, які претендують на посаду, а саме: не звертається уваги на повному обсязі виконувати покладені на них обов'язки. Тому працівникові самому необхідно під прийняття на посаду впевнитися, що у претендента очевидних моральних протипоказань немає. Необхідно мати на увазі, що, крім моральних якостей особистості, при визначенні відповідності прокурорського працівника зазначеній посаді, виникає необхідність в оцінці професійних якостей, які визначаються функціональними завданнями і особливостями професійної діяльності. Вивчення результатів атестацій працівників міськрайпрокуратури Сумської області показало, що, наприклад, сумлінність відзначається у 48%, принциповість — 52%, коректність, тактовність та зичливість — у 12%, працьовитість — у 33%, скромність — у 84%, самокритичність — у 12%, ретельність — у 58%, а на такі риси характеру, як акуратність і пильність, взагалі не звертається увага. У 27% випадків відзначається професійна грамотність, високий рівень виконання службових обо-

в'язків. Як бачимо, при загальному позитивному враженні не можна не відзначити і суттєвих недоліків, які сформувалися в результаті відсутності конкретних показників ділової кваліфікації. Наприклад, при характеристиці моральної сфери особистості мало уваги приділяється фіксації таких необхідних прокурорів якостей, як чесність (2%), об'єктивність (1%), чуйність (2%) тощо.

Практично не звертається уваги на такі риси працівника, що свідчать про професійну деформацію, неповну професійну придатність через психологічну втому. Тільки у 2% показників вивчених атестацій відзначено такі риси характеру, як безініціативність, повільність, непосидючість, нестриманість і т. п.

Аналіз ділової кваліфікації є передумовою для прийняття будь-яких виражених управлінських рішень, пов'язаних з оцінкою відповідності прокурорського працівника займаній посаді.

До цього часу в системі правових норм, які регулюють діяльність прокуратури, визначення поняття ділової кваліфікації немає, а критерії, які необхідні для її оцінки, є лише в загальних рисах у Законі України «Про прокуратуру» та в наказах Генерального прокурора, що ускладнює їх застосування на практиці.

Для того, щоб ліквідувати ці не-

зв'язки «Про стан аналізу ділової кваліфікації в органах прокуратури». У цьому документі повинні знайти відображення:

а) поняття ділової кваліфікації прокурорських працівників;

б) значення здійсненого аналізу ділової кваліфікації різних категорій працівників прокуратури для підвищення ефективності і якості прокурорського нагляду;

в) необхідність безперервного аналізу стану ділової кваліфікації працівників для прийняття управлінських рішень;

г) набір професійно значущих якостей, співвідносних з моральними якостями особи та станом здоров'я.

Крім того, потрібно розробити і надіслати на місця методичні рекомендації з питань проведення аналізу кваліфікації прокурорських працівників. Використання цих рекомендацій допоможе у вирішенні загальних і конкретних питань роботи з кадрами та здійснення ними функціональної діяльності, сприятиме розумінню ними того, що все в цьому світі взаємопов'язано і ніщо не існує само по собі. Водночас хотілося б нагадати, що знання набувають змісту, лише злившись зі свідомістю.

В. В. СУХОНОС,
прокурор Сумської області,
державний радник 3 класу.