

*Кухарчук Х. І.,**аспірант кафедри історії держави та права
Навчально-наукового інституту права та психології
Національного університету «Львівська політехніка»**Богацька В. М.,**юрист III класу, прокурор
Київської місцевої прокуратури № 10*

НАПРЯМИ ТА ЕЛЕМЕНТИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ ЯК ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНА ОСНОВА ЗАПОРУКИ УСПІШНОЇ ОХОРОНИ ЗАКОНУ

Анотація. У статті сформульовані теоретичні підходи до визначення напрямів та елементів кадрової політики органів прокуратури. Вони є важливими та актуальними для дієвого функціонування цього органу із захисту прав та інтересів держави і громадян. На основі доктринальної та законодавчої бази проаналізовано зміст і суть цих понять. Визначено концепцію адміністрування в органах прокуратури.

Ключові слова: кадрова політика, прокуратура України, регулювання органів прокуратури.

Постановка проблеми. Підготовка, добір і розстановка кадрів є невід'ємним складником повноцінної та всебічної реалізації конституційних функцій органів прокуратури України. Оскільки органи прокуратури становлять підсистему державного апарату і є одним із механізмів державного управління, акцентування уваги на дослідженні та вдосконаленні кадрової політики, її напрямів, елементів є сьогодні особливо актуальним [10, с. 23]. Аналіз сучасної діяльності органів прокуратури свідчить, що актуальним є також реформування концепції кадрової роботи, яка визначає її мету, завдання, принципи, функції, напрями діяльності, тісно пов'язана з іншими напрямками роботи прокуратури. Тому вивчення напрямів та елементів кадрової роботи потрібно здійснювати одночасно з дослідженням самої мети, принципів та завдань діяльності системи прокурорських органів загалом.

Питання як кадрової політики прокуратури загалом, так і її елементів і напрямів знаходить своє відображення у працях таких авторів, як М.К. Якимчук, В.О. Жаховський, І.В. Озерський, А.М. Клочко, А.М. Куліш, О.М. Бандурка, П.В. Шумський, М.В. Косюта, Б.А. Гаєвський, В.В. Сухонос, А.Ф. Смирнов, І.В. Бізюкова, М.М. Бурбика та ін.

Проте сучасна кадрова політика в органах прокуратури України та її напрями, елементи не повною мірою досліджені через реформацію цього інституту держави і сучасні нововведення у кадровій політиці. Як наслідок, особливо гостро постає питання додаткового дослідження напрямів та елементів цієї політики з теоретичного та практичного боку задля успішної реалізації конституційних функцій прокуратури.

Метою статті є поглиблення та вдосконалення наукових знань про теоретичні основи напрямів та елементів кадрової політики, поняття кадрової політики та концепції адміністрування роботи з кадрами у прокуратурі.

Новизна статті полягає в тому, що це одна із праць, де комплексно досліджено питання не тільки теоретичного визначення кадрової політики, а й самих елементів та напрямів цієї політики в органах прокуратури.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кадрова політика – функція адміністративної діяльності на етапі реформування, спрямована на реалізацію завдань щодо управління персоналом. Виокремлюють такі елементи роботи з кадрами, як організаційно-штатна робота, підбір кадрів, розстановка кадрів, підготовка кадрів, присвоєння спеціальних звань, оцінка кадрів, забезпечення службового просування кадрів, виховання кадрів, соціальне забезпечення кадрів, стимулювання службової активності кадрів, зміцнення законності та дисципліни в їхній діяльності, звільнення кадрів та робота з ветеранами служби. Окрім того, потрібно врахувати ще ступінь підготовки кадрів, посадове становище, роботу з резервом, стимулювання службової активності, виховання кадрів, професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації [5, с. 49].

Існує й інше визначення кадрової політики як конкретної історичної ідеології використання людського потенціалу, яка передбачає формування системи поглядів на наявні кадрові проблеми, визначення стратегічної мети, принципів кадрової роботи, системи оцінок та інші важливі моменти роботи з кадрами [8, с. 23].

Її суть насамперед полягає в чіткому визначенні мети роботи з кадрами у конкретний відрізок часу і в майбутньому. Причому орієнтація на майбутнє, на тривалий час діяльності відповідних органів тільки посилить потребу в довгостроковій спрямованості кадрової політики [1, с. 14].

Єдність органів прокуратури зумовлена єдиною законністю, спільністю завдань щодо забезпечення нагляду за додержанням і правильним застосуванням законів, форм і методів здійснення цієї діяльності [3, с. 4].

На основі аналізу законодавчої та доктринальної бази можна визначити такі напрями реалізації кадрової політики прокуратури, як систематичне вивчення та облік кадрів, планування трудових ресурсів, добір прокурорсько-слідчих кадрів, оцінка трудової діяльності, розстановка та переміщення кадрів, професійне навчання прокурорських кадрів згідно з характером, профілем служби в органах, психологічне забезпечення, виховання [10, с. 283].

На думку вітчизняного вченого В.О. Жаховського, основними напрямками кадрової політики є створення оптимальної професійної та ефективної організаційно-штатної структури органу, залучення до реформування державної інституції найбільш досвідчених фахівців (вітчизняних та зарубіжних, що, до речі, і відбувається зараз в нашій державі – прим. авт.), комплектування органів ініціативними та компетентними кадрами, безперервне удосконалення та оновлення кадрового складу, підвищення професіоналізму та відповідальності самих керівників [2, с. 5].

До основних напрямів кадрової політики в органах прокуратури відносять удосконалення управління кадровими процесами через підвищення ефективності системи управління роботи з кадрами на основі наукового аналізу кадрової ситуації, потреби прокуратури в фахівцях, кваліфікаційних вимог до прокурорсько-слідчих працівників різного посадового рівня, соціально-психологічних характеристик кандидатів на службу до органів прокуратури, результатів вивчення громадської думки про роботу органів прокуратури (що активно нині відбувається при процесі реформування – прим. авт.), науково-методичного забезпечення кадрової роботи; модернізацію інформаційного і аналітичного забезпечення кадрової роботи на основі створення єдиного інформаційного простору кадрового апарату органів прокуратури; розвиток системи професійної орієнтації молоді; вдосконалення нормативно-правової бази роботи з керівними кадрами і резервом; психологічне забезпечення службової діяльності прокурорських кадрів; розвиток сучасної системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів; реформування системи діяльності з питань зміцнення дисципліни і законності, духовно-моральних основ служби в органах прокуратури [4, с. 55–56].

Окрім того, до основних елементів кадрової політики відносно науково обгрунтоване кадрове планування; якісну систему формування кадрового резерву; ефективну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури; якісний механізм здійснення об'єктивної оцінки професіоналізму працівників органів прокуратури; результативну систему контролювання стану кадрового забезпечення органів прокуратури. Реалізація цих складників повинна здійснюватися шляхом розробки заходів щодо залучення та відбору працівників на службу в органи прокуратури, запобігання плинності кадрів та вивчення аналізу причин цього явища, створення ефективної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури, проведення їх систематичної атестації та забезпечення кар'єрного зростання, створення реального резерву на заміщення посад.

Концепція адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури повинна включати такі елементи, як вивчення чинників, що впливають на кадрове забезпечення прокуратури (негативні наслідки реформування в державі, особливості характеру діяльності органів прокуратури, поява нових видів правопорушень, суперечність та значна кількість законодавчих актів, що регулюють одні й ті самі питання, недостатнє матеріальне і соціальне забезпечення співробітників органів прокуратури, невикористання творчого потенціалу працівників органів прокуратури, відсутність найнеобхіднішої техніки, падіння престижу роботи в органах прокуратури); потреби і передумови створення спеціалізованої мережі освітніх установ для підготовки і підвищення кваліфікації працівників прокуратури різних категорій з урахуванням особливостей функціонального навантаження прокуратури України; визначення основних джерел формування кадрового забезпечення органів прокуратури; стимулювання молоді до роботи в органах прокуратури; відбір кандидатів на службу в органи прокуратури; забезпечення внутрішньої безпеки в органах прокуратури і соціально-правовий захист співробітників та членів їх сімей; виховання кадрів, їхній професійно-етичний потенціал; оцінка (атестація) кадрів, заходи реалізації її результатів; створення громадських об'єднань працівників прокуратури; адекватна побудова організаційної структури прокурорської системи, органів і установ, що входять до її складу [7, с. 48].

З боку держави важливим є вжиття заходів, які надавали би працівникам органів прокуратури право на свободу висловлювань, віросповідань, об'єднання в громадські організації. Зокрема, вони повинні мати право брати участь у суспільних дискусіях із питань, що стосуються закону, управління правосуддям, дотримання і захисту прав людини, а також вступати або утворювати місцеві, національні і міжнародні організації і відвідувати їхні збори в приватному порядку, при цьому їх відвідування не повинні йти всупереч із займаною посадою. Вищезгадані права можуть бути обмежені лише в тому випадку, якщо це продиктовано законом і необхідно для охорони конституційних обов'язків і повноважень прокурорів. У разі порушення вищезгаданих прав повинні вживатись ефективні заходи [6, с. 95].

Висновки.

1. Поняття кадрової політики є предметом дослідження багатьох вітчизняних учених. Його суттю є те, що кадрова політика – це функція адміністративної діяльності, спрямована на реалізацію завдань щодо управління персоналом, а також конкретна історична ідеологія використання людського потенціалу, яка передбачає формування системи поглядів на кадрові проблеми, визначення стратегічної мети, принципів кадрової роботи, системи оцінок та інші важливі моменти роботи з кадрами. Звертаємо увагу на те, що державна кадрова політика може базуватися на пріоритетах прагматичного (діяльнісного) підходу, тобто залучення до державного управління виключно професіоналів, а не за ознакою спорідненості, особистої відданості [9, с. 44].

2. До елементів кадрової політики належить організаційно-штатна робота, підбір кадрів, розстановка кадрів, підготовка кадрів, присвоєння спеціальних звань, оцінка кадрів, забезпечення службового просування кадрів, виховання кадрів, соціальне забезпечення кадрів, стимулювання службової активності кадрів, зміцнення законності та дисципліни в їх діяльності, звільнення кадрів та робота з ветеранами служби. Окрім того, потрібно врахувати ступінь підготовки кадрів, посадове становище, роботу з резервом, стимулювання службової активності, виховання кадрів, професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

3. Сучасні вчені визначають такі напрями кадрової політики в органах прокуратури, як удосконалення управління кадровими процесами через підвищення ефективності системи управління роботи з кадрами на основі наукового аналізу кадрової ситуації, потреби прокуратури в фахівцях, кваліфікаційних вимог до прокурорсько-слідчих працівників різного посадового рівня, соціально-психологічних характеристик кандидатів на службу до органів прокуратури, результатів вивчення громадської думки про роботу органів прокуратури тощо.

4. Важливо звернути увагу на розвиток концепції адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури, яка містить такі елементи, як вивчення чинників, що впливають на кадрове забезпечення прокуратури; потреби і передумови створення спеціалізованої мережі освітніх установ для підготовки і підвищення кваліфікації працівників прокуратури різних категорій з урахуванням особливостей функціонального навантаження прокуратури України; визначення основних джерел формування кадрового забезпечення органів прокуратури; стимулювання молоді до роботи в органах прокуратури; відбір кандидатів на службу в органи прокуратури; забезпечення внутрішньої безпеки в органах прокуратури і соціально-правовий захист співробітників та членів їх сімей; виховання кадрів, їхній про-

фесійно-етичний потенціал; оцінка (атестація) кадрів, заходи реалізації її результатів; створення громадських об'єднань працівників прокуратури; адекватна побудова організаційної структури прокурорської системи, органів і установ, що входять до її складу.

5. Підсумовуючи, зазначимо, що реалізація заходів, які надавали би прокурорам права на свободу висловлювань, віросповідань, об'єднання в громадські організації, є особливо актуальною для покращення та підтримки здорової моральної та психологічної атмосфери в роботі кадрів інституту прокуратури України.

Література:

1. Бизюкова І.В. Кадри. Управление. Подбор и оценка / И.В. Бизюкова. – М. : Экономика, 1998. – 159 с.
2. Жаховський В.О. Державне управління системою формування кадрового потенціалу медичної служби Збройних сил у контексті Європейської та Євроатлантичної інтеграції України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук. з держ. упр. : спец. 25.00.01 «Механізм державного управління» / В.О. Жаховський. – У., 2006. – 21 с.
3. Закон України «Про прокуратуру». Науково-практичний коментар // Д.М. Бакаєв, Ю.М. Грошевой, В.В. Долежан та ін. – Х., 1993. – 25 с.
4. Кадровий менеджмент в органах прокуратури: Монографія / І.В. Озерський., В.В. Дерев'яно – Полтава: Вид-во «Полтавський літератор». – Полтава, 2012. – 504 с.
5. Клочко А.М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ України: монографія / А.М. Клочко. – Х. : Золота миля, 2012. – 492 с.
6. Куліш А.М. Проблеми кадрового забезпечення органів прокуратури України. // Форум права. – 2006. – № 2. – С.94–97 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2006-2/06kamoru.pdf>
7. Петрова А.О. Основні елементи адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України. // Вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО. – 2016. – Вип. 36. Т. 2. – С. 47–50 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.36/part_2/13.pdf
8. Смирнов А.Ф. Прокуратура и проблемы управления / А.Ф. Смирнов. – М. : Криминологическая ассоциация, 1997. – 114 с.
9. Сухонос В.В. Кадри органів прокуратури: питання теорії і практики : монографія / В.В. Сухонос. – Суми : Університетська книга, 2014. – 159 с.
10. Якимчук М.К. Проблеми управління в органах прокуратури України: Навчальний посібник. – Чернівці: Рута, 2002 – 360 с.

Кухарчук К. И., Богацкая В. Н. Направления и элементы кадровой политики органов прокуратуры как теоретико-практическая основа залога успешной охраны закона

Аннотация. В статье сформулированы теоретические подходы к определению направлений и элементов кадровой политики органов прокуратуры. Они важны и актуальны для эффективного функционирования этого органа по защите прав и интересов государства и граждан. На основе доктринальной и законодательной базы проанализировано содержание и суть этих понятий. Определена концепция администрирования в органах прокуратуры.

Ключевые слова: кадровая политика, прокуратура Украины, регулирование органов прокуратуры.

Kuchartchuk K., Bogatska W. Directions and personnel policy elements of prosecution as a basis theoretical and practical guarantee of successful protection of the law

Summary. The article stated areas of theoretical principles and elements of personnel policy of public prosecutor's office which is important for the effective functioning of this body of rights and interests of the state and citizens. Based on doctrinal and legislative framework analyzes the content and substance of the concepts. In addition, given the determination of the personnel policy. Courtesy list of key areas and elements of personnel policy prosecutors. Certain elements of the concept of administration in the prosecution.

Key words: personnel policy, public prosecutor's office, direction, element management, employees, Ukraine.