

РОБОТА З КАДРАМИ В ПРАВООХОРОННИХ
ОРГАНАХ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІНСЬКОЇ
ДІЯЛЬНОСТІ В РИНКОВИХ УМОВАХ*В.В. Сухонос, прокуратура Сумської області*

Організація діяльності прокуратури обумовлюється виконанням нею відповідних завдань та функцій. Особливості її безпосередньо впливають на характер управління в прокурорській системі, службові повноваження посадових осіб та організацію роботи з кадрами взагалі. Ми знаємо з практики, що керівники органів прокуратури на різних рівнях постійно приймають управлінські кадрові рішення. Вони спрямовують зусилля співробітників на удосконалення практичної діяльності, розподіляють працівників, враховуючи їх кваліфікацію, а також визначають коло їх посадових обов'язків. Оскільки робота з кадрами є частиною внутрішньої організаційної діяльності прокурорської системи, вона повинна ґрунтуватися на загальних принципах діяльності органів прокуратури. Це дає право виділити у цій праці зазначену структуру, елементи якої знаходяться у взаємному зв'язку. Отже, при дослідженні використання потенціалу прокурорських кадрів необхідно розкрити закономірність і принципи управління в органах прокуратури, адже ці питання охоплюють поряд з іншими сукупність функцій по добору, вихованню та розстановці кадрів, використанню їх відповідно до кваліфікації.

Визначення системи органів прокуратури, як централізованої в масштабі держави сукупності об'єднаних цією системою органів на різних рівнях управління, які пов'язані структурною єдністю і функцією здійснення нагляду за точним виконанням законів, яке було дано Рагінським М.Ю. і Новіковим С.Г. раніше в теоретичних викладах прокурорського нагляду¹, не може відкидатися і нині. Воно має бути основою з метою встановлення

сукупності кадрових функцій та їх значення для забезпечення усіх видів нагляду, попереднього слідства, які здійснює прокуратура.

Із управлінської теорії відомо, що характеристика будь-якої управлінської системи може розглядатися у двох аспектах, а саме: в статичній та динамічній. Цей підхід, ми вважаємо, прийнятний і сьогодні при дослідженні структури і змісту роботи з кадрами, як комплексу організаційних заходів та технічних методів по реалізації кадрової роботи, яка поряд з функціями аналізу, прогнозування, керівництва, взаємодії підрозділів апаратів та інших, входить складовою частиною в структуру функції управління в органах прокуратури.

В органах прокуратури систему роботи з кадрами необхідно розглядати в статичному аспекті 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. Тому управлінський вплив організаційного характеру повинен включати наступні дії.

1. На різних рівнях прокурорської системи створити кадрові апарати, які безпосередньо будуть займатися роботою по добору, підготовці та вихованню кадрів. Це Управління кадрів Генеральної прокуратури України, відділ кадрів чи старші помічники прокурорів в областях та великих містах і привілейованих до них прокуратур, де має місце вертикальний взаємозв'язок.
2. Визначення кількісного та якісного складу працівників прокуратури.
3. Заходи по підтриманню фахового рівня, етичних якостей та властивостей працівників у формі, що дозволяє їм вирішувати свої

¹ Удосконалення прокурорського нагляду в СРСР - М., 1973, - 361 с.

функціональні обов'язки. Покладений на прокуратуру обсяг завдань та функцій визначає потребу в загальній кількості оперативних працівників відповідної кваліфікації та їх розстановку відповідно до стану законності, пріоритетів у стратегії по її зміцненню з урахуванням специфіки району.

4. Підготовка кадрів для органів прокуратури, які усвідомлюють поставлені перед ними завдання і щоденно реалізують їх у процесі своєї праці.
5. Правове регулювання роботи з кадрами та порядок проходження служби в органах прокуратури України. Робота автора в Управлінні кадрів Генеральної прокуратури України дала можливість проаналізувати правову основу роботи з кадрами. Результат засвідчив, що вона проводиться тільки в одному напрямку, тобто по правовому регулюванню критеріїв та загальновідомих вимог по добору, розстановці та вихованню кадрів. Інші напрямки, такі як правова регламентація управлінської діяльності в сфері кадрового забезпечення (координація, контроль виконання, маневрування кадрами і їх розстановка, аналіз стану ділової кваліфікації і професійної майстерності), утворення юридичної бази для застосування основних процедур і методів добору, розстановки і виховання кадрів не розробляються.

З набуттям Україною незалежності і підготовкою національних кадрів виникає необхідність створити єдину юридичну базу для проведення науково-обґрунтованого добору, виховання, розстановки кадрів прокуратури, їх переміщення на основі безперервно здійснюваного аналізу стану законності, наслідків роботи по її зміцненню підвищенню ділової кваліфікації і професійної майстерності прокурорів та слідчих.

Щоб забезпечити ефективну діяльність органів прокуратури, окремих її ланок, необхідно узагальнювати досвід, аналізувати, а потім нормативно закріпити вимоги, яким повинні відповідати оперативні працівники всіх рівнів. Це терміново необхідно зробити ще й тому, щоб конкретно визначити посадові обов'язки працівників кожної посадової категорії з урахуванням навичок; досвіду та особистих якостей, якими їм необхідно володіти.

Закріплення в Законі України "Про прокуратуру" в розділі IV вимог, що віддзеркалюють загальні та деякі спеціальні принципи добору кадрів прокуратури, не виключають, а навпаки вимагають

удосконалення цих якостей відповідно до кожної конкретної посади, чіткого визначення обсягу і співвідношення прав, обов'язків та відповідальності кадрів на всіх рівнях, а також розмежування компетенції прокуратури по вертикалі.

З цього можна зробити висновок, що сукупність правових норм, які регламентують порядок роботи в органах прокуратури, в тому числі і з кадрами, є складовою частиною управлінської діяльності по правовому регулюванню організації праці в прокуратурі.

Якщо розглядати другий, динамічний аспект проблеми роботи з кадрами в органах прокуратури, то до нього слід віднести здійснення заходів по їх добору, розстановці, вихованню, оцінці роботи, стягненню та заохоченню, як стимулам активності прокурорів та слідчих, а також оплаті їх праці.

Як відомо, добір, розстановка та виховання кадрів регламентуються статтею 46 Закону України "Про прокуратуру". Але цього недостатньо. Важливою складовою частиною системи роботи з кадрами повинно стати професійне навчання працівників у вузах відповідно до характеру роботи в прокуратурі. Тому необхідно розрізнити навчання до призначення на посаду і підвищення фахового рівня та професійної майстерності співробітника, який перебуває на службі. Щоб не було перерви в навчанні, необхідно цей процес починати з початкових етапів навчання.

Як не прикро, але в органах прокуратури України відсутній такий важливий елемент роботи з кадрами як наукова організація праці. Вона повинна охопити зміцнення службової дисципліни, забезпечення законності у роботі, застосування заходів матеріального і морального характеру. В зв'язку з відсутністю наукової організації праці в прокуратурі ці важливі аспекти кадрової роботи розглядаються, як правило, ізольовано, з відривом від загальних підходів до забезпечення належного професійного рівня працівників органів прокуратури.

Як висновок можна сказати, що розглянуті елементи системи роботи з кадрами в цілому складають зміст кадрової функції. Тому її можна визначити як забезпечення основних напрямків діяльності прокуратури складом кваліфікованих фахівців шляхом добору, розстановки, виховання, підвищення професійної майстерності та ділової кваліфікації кадрів. Вона є загальною як для прокурорської системи в цілому, так і для окремих її ланок. Виконання кадрової функції, як самостійного напрямку управлінської діяльності, вимагає подальшої її розробки, а висновки повинні оформлятися в нормативних, методичних та організаційно-розпорядчих документах. ■

Summary

Problems of work with the staff in law – enforcement bodies in a context of a general control system by national economy are showed in the issue. The author analyzes questions of selections, arrangements, education, increase of professional skill and qualification of the workers of the public prosecutor's office.