

ті, взаємної поваги представників адвокатської професії, дотримання професійних прав адвокатів, слідування всім основним принципам адвокатської етики, передбаченим цими Правилами».

Підвищення кваліфікації адвокатів є необхідним; проте порядок підвищення кваліфікації має бути більш корисним саме для адвокатів, бути розроблений із повагою до часу адвокатів, їх професійної активності та професійних інтересів. Тестування адвокатів з метою виявлення рівня їх кваліфікації та проходження залежно від результатів тестування навчання за програмами підвищення кваліфікації було б достатнім заходом сприяння реалізації принципу компетентності.

Важливо, щоби обов'язок дотримання етичного принципу компетентності та добросовісності не перетворився в напрямок зловживань у контролі над адвокатами, а встановлення зазначеного порядку кваліфікації адвокатів не призвело до втрати їх внутрішньокорпоративної свободи.

Список використаної літератури:

1. Рішення Вищої кваліфікаційної комісії адвокатури від 03.09.10 №V-21-421 із змінами та доповненнями, внесеними Рішеннями Вищої кваліфікаційної комісії адвокатури від 22.07.11 №VI-7-269, від 17.02.2012 № VI-599 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ligazakon.ua>.

Надійшла до редакції 06.04.2012

ДЕРЕВ'ЯНКО В.В., здобувач
(Міжрегіональна академія
управління персоналом)

УДК 343.13

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР НА НАВЧАННЯ ТА СЛУЖБУ В ОРГАНИ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Розглянуто правові та психологічні аспекти оптимізації професійного відбору на навчання та службу в органи прокуратури України як складового елементу кадрового забезпечення.

Ключові слова: професійний відбір, прокурорські працівники, професійна орієнтація, придатність, діяльність.

В данной научной работе рассмотрены правовые и психологические аспекты оптимизации профессионального отбора на учебу и службу в органы прокуратуры Украины как составного элемента кадрового обеспечения.

Ключевые слова: профессиональный отбор, прокурорские работники, профессиональная ориентация, пригодность, деятельность.

Legal and psychological aspects of the professional selection for education and employment in the procuracy bodies of Ukraine as a constitutive element of the human resourcing are examined.

Keywords: professional selection, procuracy personnel, occupational guidance, suitability, activity.

Метою цієї статті є дослідження проблеми удосконалення кадрового забезпечення в органах прокуратури України за рахунок оптимізації проведення якісного відбору на навчання до Національної академії прокуратури України та служби в органах прокуратури України.

Загалом, зміцнення і послідовна оптимізація кадрового потенціалу органів прокуратури вимагає від кадрових підрозділів створення єдиної системи добору та підготовки персоналу, яка відображає цілеспрямовану діяльність кадрових підрозділів щодо залучення до служби (на посади прокурорів, їх помічників та слідчих) відібраних кандидатів, які володіють якостями, необхідними для виконання завдань конкретного напрямку прокурорської діяльності.

Слабким місцем у цій роботі залишаються зв'язки у середині системи взаємодії суб'єктів кадрового менеджменту, а також суб'єктивізм та необґрунтованість у прийнятті рішення щодо прийняття кандидатів на службу в органи прокуратури. Практика свідчить, що висновки психологів органів прокуратури мають переважно умовно-рекомендаційний характер для працівників кадрових підрозділів і тим більше для керівників, наділених правом ухвалення кадрових рішень. Насамперед потрібно розібратись, що взагалі та конкретно прокурорської діяльності



являє собою професійний відбір та профорієнтація. На думку деяких вчених, “відбір – це демократична, звільнена від суб’єктивізму конкурсна процедура, яка передбачає всебічне та об’єктивне вивчення індивідуальних якостей кожного претендента на посаду і відбір кращих із них” [1, с. 182].

Професійний відбір, як зазначає В. Бодров, – це з’ясування ступеня придатності людини для певного виду діяльності на підставі співставлення її індивідуальних особливостей з вимогами професій, а також можливість вирішення завдань розподілу спеціалістів, комплектування навчальних та професійних груп, добір спеціаліста для групи, що функціонує [2, с. 4].

Варто зауважити, що якості, які складають структуру показників професійної придатності, забезпечують адекватну загальну та професійну спрямованість особистості; здібність до навчання; пізнавальний, пошуковий, реконструктивний, комунікативний та посвідчувальний аспекти діяльності працівника органів прокуратури; процес професійної і, зокрема, соціальної адаптації, а також здатність до діяльності в інтелектуально-складних та екстремальних умовах. Останні, на думку А.П. Москаленка, також є енергетичними ресурсами професійного зростання й діяльності в цілому [3, с.12].

При визначенні придатності кандидатів на службу на етапі професійного відбору, О.М. Кретчак зазначає, що необхідно, перш за все, визначати та враховувати, поряд із особливостями психічних процесів та властивостей особистості, потенційну здатність працівника формувати та зберігати готовність до успішних професійних дій у майбутньому. Вчена зауважує, що професійний відбір, навіть проведений на досить якісному рівні, не дозволить відшукати працівників, цілком готових до правоохоронної діяльності [4, с. 13].

Професійний психологічний відбір кандидатів на службу в правоохоронні органи, з позицій російського вченого М.І. Мягкіх, представляє собою багаторівневу організаційно-методичну структуру, зорієнтовану на облік адаптаційних резервів особистості і профілактику негативних соціально-психологічних та службово-професійних явищ [5, с. 7].

Враховуючи розглянуті наукові погляди та ґрунтуючись на власних дослідженнях, вважаємо, що психологічний відбір в органах прокуратури – це безперервний психологічно скорегований процес, що включає комплекс психодіагностичних заходів щодо виявлення рівня розвитку сукупності професійно важливих якостей прокурорського працівника та наступного визначення його придатності до ефективної професійної діяльності в органах прокуратури України.

Метою вивчення ділових і моральних якостей за характеризуючими даними вузів, результатами психологічного дослідження, а також висновками прокурорів за підсумками переддипломної практики є попереднє з’ясування придатності претендента до прокурорської діяльності. Як що зазирнути в історичний аспект означеної проблеми, то ще у 1868 році в юридичній науці та практиці було зроблено акцент на вимоги до осіб, що претендували на посади прокурорів та слідчих, такими критеріями названі: особистісні властивості прокурорів і слідчих, їх життєвий та практичний досвід, освітня підготовка, професійна та психологічна здатність до слідчої діяльності, віковий ценз (від 25 до 45 років) та чотирьохрічна судова практика [6, с. 74-75].

Окрім всього зазначеного, варто нагадати, що в п.3.4. “Положення про порядок заміщення посад помічників прокурорів і слідчих у міських, районних та прирівняних до них прокуратурах” (2009 р.) наголошено: особи, які претендують на зайняття посад помічників прокурорів і слідчих, повинні відповідати таким загальним вимогам: бути громадянином України; мати повну вищу юридичну освіту освітньо-кваліфікаційного рівня “спеціаліст” або “магістр”; вільно володіти державною мовою; за станом здоров’я бути придатним для виконання службових обов’язків; мати необхідні для роботи на заміщуваній посаді основоположні спеціальні знання, уміння та навички, ділові якості (старанність, почуття відповідальності за доручену справу, дисциплінованість, ініціативність, самоорганізованість, емоційну врівноваженість, культуру спілкування; здатність до відбору суттєвої інформації, обґрунтованість суджень, кмітливість тощо); за своїми моральними якостями відповідати високому званню прокурорського працівника [7].

Однак, в означеному п. 3.4. “Положення” його розробники при вказівці на освітньо-кваліфікаційні рівні на основі яких здійснюється заміщення посад помічників прокурорів і слідчих у міських, районних та прирівняних до них прокуратурах згадують лише такі як “спеціаліст” та “магістр”, натомість поза увагою зостався „бакалавр” який є умовою при вступі до НАПУ та стажуванні на посадах перерахованих вище.



Таким чином, слід окреслити наступні аспекти професійного відбору в органах прокуратури, а саме: соціально-правовий (вік, вища освіта освітньо-кваліфікаційного рівня „бакалавр”, „спеціаліст” або „магістр”, вільне володіння державною мовою, громадянство і т.п.); медичний (придатність до професійної діяльності за станом здоров'я); психологічний (мати необхідні для роботи на заміщуваній посаді спеціальні знання, уміння та навички, ділові якості; моральний (прокурорський працівник має бути наділений певними моральним якостями та відповідати високому званню прокурорського працівника) [7].

Вважаємо, що система професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання (службу) до органів прокуратури повинна включати такі послідовні етапи: соціально-правовий аспект професійного відбору, що містить вимоги до соціально-демографічних характеристик кандидата і правові положення (громадянство, обмеження за віком, необхідний рівень освіти, статеві обмеження тощо); спеціальний (перевірка кандидата і його найближчих родичів на предмет можливих зв'язків із кримінальними елементами); медичний відбір поділяється на соматичний і психіатричний (сформульовані чіткі вимоги до фізичного й психічного здоров'я кандидата); психофізіологічний (швидкість реакції, особливості ЦНС тощо); психологічний відбір являє собою, як правило, процедуру тестового обстеження, у результаті якого формується психологічний профіль кандидата, що відображає рівень розвитку визначених професійно важливих індивідуальних чи особистісних якостей кандидата; конкурсно-випробувальний відбір, який являє собою співбесіду, іспити.

Таким чином, відбір кандидата на навчання (службу) до органів прокуратури України є адміністративно - правовим засобом підвищення ефективності формування та успішного проходження служби персоналом, за допомогою якого здійснюється оцінка придатності кандидата на певну прокурорсько-слідчу посаду. На наш погляд, важливою умовою удосконалення кадрового менеджменту в органах прокуратури має бути суттєве підвищення мотиваційної складової служби, дієвості існуючого в прокуратурі механізму стимулювання праці. За таких умов нагальною потребою стає вдосконалення механізму стимулювання персоналу, приведення його у відповідність із реальними умовами проходження служби.

У сучасних умовах ефективність добору кадрів на службу в органи прокуратури багато в чому залежить від правильно організованої та здійснюваної професійної орієнтації. В науковій літературі не існує єдиної точки зору щодо сутності явища „професійна орієнтація”. І.М. Назімов під професійною орієнтацією розуміє систему заходів по підготовці молоді до вибору професії, шляхів її набуття, а також закріплення за нею [8, с.144]. Так, на думку Л.І. Шишкіна, профорієнтація – це „система психолого-педагогічних і методичних заходів, які допомагають кожному представнику підростаючого покоління обирати собі професію з урахуванням потреб суспільства і своїх здібностей” [9, с. 24].

На думку П.Б. Коптева, професійна орієнтація – це діяльність направлена на сприяння вибору професії, яка найбільш відповідає бажанням та здібностям особи, а також потребам певної організації, ознайомлення широких верств населення з певними професіями, які існують у системі суспільного виробництва, можливістю їх одержання та характером і специфікою майбутньої праці чи служби [10, с. 130]. На думку І.М. Совгіра, соціально-професійна орієнтація, система життєвих цінностей прямо впливають на бачення та оцінку особою стану й перспектив розвитку соціально важливих процесів у тій чи іншій галузі суспільного життя [11, с. 8].

Окрім фізичного й психічного здоров'я, кандидат на навчання повинний мати адекватне уявлення про професію, усвідомлювати її соціальне значення, а також вимоги професії до особистості; мати стійке прагнення особисто брати участь у реалізації об'єктивно заданих цілей професії; здібність до довільної концентрації уваги; гарну довготривалу і оперативну пам'ять; високий рівень розвитку вербального інтелекту та творчого мислення; достатньо високо розвинений соціальний інтелект і комунікативні якості; мати низький рівень тривожності; бути високо активним і працездатним; емоційно стійким; володіти високим моральним контролем поведінки та самоконтролем; реалістичною самооцінкою; бути емоційно зрілим та впевненим у собі [3, с. 11-12].

Професійно-орієнтаційна робота повинна проводитися серед невеликої групи молоді — дітей прокурорських працівників, пенсіонерів органів прокуратури. Вважаємо, що це буде позитивним чинником, оскільки молоді працівники, виховані на сімейних традиціях, глибше пізнають специфіку діяльності відповідних прокуратур, краще підготовлені до професійно-



психологічних труднощів практичної діяльності. Але, тут є і негативний чинник, оскільки орієнтація лише на дітей працівників прокуратури підсилює закритість, відособленість даної системи, обмежує приток іншої здатної молоді.

Як слушно зазначає, Є.М. Попович, профорієнтаційна робота в органах прокуратури має охоплювати не лише представників молоді, які у перший раз приймають рішення про вибір професії, але й осіб, які мають юридичну освіту та певні досягнення під час роботи за фахом, з тим, щоб постійно збагачувати кадровий потенціал прокуратури за рахунок напрацювань та професійного досвіду означених осіб [12, с.206].

Тому, тут потрібний розумний індивідуальний підхід до кожного претендента, що слід передбачити у роботі практичного психолога та комплектуючих кадрових підрозділів прокуратури, адже на навчання до НАПУ за результатами вступних випробувань за конкурсом зараховуються не випускники загальноосвітніх шкіл, а особи, які вже мають дипломи бакалаврів “правознавства” та почасти є сформованими особистостями з усталеною поведінкою, психологічними та особистісними якостями.

Щодо значущості професійної орієнтації для вибору професії, то Є.М. Попович, вважає, що вона є запорукою зниження плінності кадрів внаслідок підвищення усвідомлення професійного вибору, натомість, сучасні заходи з профорієнтації в Україні здійснюються епізодично та носять здебільшого інформаційний характер, не забезпечуючи громадян адекватним професійним самовизначенням [12, с.195].

Через недооцінку значення, ролі системи профорієнтації у процесі відтворення трудового потенціалу Україна дедалі більше втрачає свої позиції в цій сфері і значно відстає від сучасних стандартів економічно розвинутих країн [13, с.3]. Як зазначає В. Остапчук, “настав час запровадження сучасних форм фахового відбору, методів вивчення та оцінювання професійних, ділових та особистих якостей претендентів на заміщення вакантних посад з тим, щоб до органів прокуратури приходили кращі з кращих фахівців, найбільш придатні для виконання складних прокурорсько-слідчих обов’язків” [14, с.10].

Якщо звернутись до статистичних даних то упродовж 2008 року 28 прокурорських працівників ще в якості молодих спеціалістів було притягнуто до дисциплінарної відповідальності за неналежне виконання службових обов’язків та шестеро – за скоєння ганебних вчинків [14, С.14]. Для прикладу, в прокуратурі Н – кої області робота з добору, розтановки та виховання прокурорів і слідчих викликало особливе занепокоєння, адже тільки у 2008 році звільнено майже кожного п’ятого працівника, внаслідок чого виникли серйозні складнощі з комплектування колективів міськрайпрокуратур та підрозділів апарату. За таких обставин до Н-ської прокуратури за період 2008-2009 рр. переведено з інших регіонів 30 осіб, прийнято на роботу 20 випускників небазових вузів [15, с. 2-3].

Відтак, через недостатнє вивчення кадровими підрозділами прокуратури претендентів на роботу із числа звільнених за власним бажанням кожен шостий працівник зі стажем роботи до трьох років. Більше того, у 2009 р. цією категорією працівників вчинено кожен третій ганебний вчинок [15, с.1]. У продовження цього, варто зазначити, що 23 жовтня 2009 року Колегією Генеральної прокуратури України в черговий раз зауважено про кадрові прорахунки в органах прокуратури, зокрема вказано на упущення при вивченні ділових і моральних якостей претендентів на роботу в прокуратурі [15].

В.В. Баулін вважає, що до основних причин звільнення молодих фахівців зі служби або переведення до інших міністерств (відомств) є: професійний відсів, тобто залишають систему ті особи, які не спроможні внаслідок своїх особистих якостей виконувати покладені на них професійні обов’язки; недостатня виховна та профорієнтаційна робота зі студентами випускних курсів, викладацького складу, взагалі керівництва навчальних закладів [16, с. 18].

Окремо хотілося б сказати про таку важливу складову успішної професійної діяльності, як достатній рівень здоров’я прокурорських працівників чи кандидатів на прокурорську посаду. Так, наприклад, в “Положенні про роботу з кадровим резервом в органах прокуратури України” (2011 р.), чітко виписано, що не можуть бути зараховані до кадрового резерву працівники, які за станом здоров’я не можуть виконувати роботу, пов’язану з підвищеними навантаженнями [17]. Наразі, як зазначив Є.М. Попович, не вироблено правового механізму проходження прокурорськими працівниками медичного огляду, що гіпотетично створює ситуації, коли на службу до органів прокурату-



ри можуть потрапляти навіть люди з важкими психічними захворюваннями. Відтак, служба в органах прокуратури відрізняється підвищеними витратами фізичної, інтелектуальної, моральної енергії, тому нести її повинні фізично та психічно здорові люди. З урахуванням вищевказаного було б доцільно запровадити в органах прокуратури України систему медичних оглядів з метою виявлення придатності за станом здоров'я до проходження служби в органах прокуратури. Здійснення таких оглядів доцільно для абітурієнтів, випускників вищих навчальних закладів, які приймаються на службу до органів прокуратури, потім – кожні 5 років служби, а після досягнення пенсійного віку – щорічно [12, с. 211]. Таку ж позицію, ще раніше обстоював юридичний психолог в галузі прокурорської діяльності І.В. Озерський [18, с. 285].

Вважаємо, що до основних напрямків профорієнтаційної діяльності з відбору кандидатів на службу в органи прокуратури України необхідно віднести: 1) регулярне інформування населення про порядок прийому і умови служби в органах прокуратури шляхом проведення спеціальних цільових програм, які розробляються та втілюються в практичну діяльність в сфері профорієнтаційної роботи працівниками підрозділів роботи з персоналом та за участю відповідних структурних підрозділів прокуратури; 2) професійно-орієнтаційні заходи серед окремих груп населення (учнів, студентів, правоохоронців, членів молодіжних організацій, працівників підприємств, установ і організацій) з питань служби в органах прокуратури України, які проводяться шляхом регулярних виступів прокурорських працівників в засобах масової інформації та під час зустрічей і звітів перед населенням і трудовими колективами з матеріалами, що пропагують та популяризують прокурорську діяльність.

Список використаної літератури:

1. Виноградський М. Д. Управління персоналом : навч. посіб. / Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шканова О. М. – К., 2006.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов. – М., 2006.
3. Москаленко А.П. Психологічне забезпечення професійного відбору до вищих навчальних закладів системи МВС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук. — К., 2002.
4. Кретчак О. М. Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО при МВС України та визначальні умови її удосконалення : автореф. дис. ... канд. психол. наук. — К., 2003.
5. Мягких Н. И. Профессиональный психологический отбор кандидатов на службу в органы внутренних дел : Концепция, принципы, критерии, технологии : дисс. ... канд. психол. наук. — М., 2004.
6. Даневский В. П. Наше предварительное следствие : его недостатки и реформа. — К., 2003.
7. Положення про порядок заміщення посад помічників прокурорів і слідчих у міських, районних та прирівняних до них прокуратурах : затв. наказом Генерального прокурора України від 19 березня 2009 р. № 19 // www.gp.gov.ua.
8. Назимов И. Н. ПрофорIENTATION и профотбор в социалистическом обществе молодежи. — М., 1971.
9. Шишкина Л. И. Социально-правовые вопросы профориентации молодежи. — Л., 1976.
10. Коптев П. Б. Організаційно-правові засади діяльності підрозділів по роботі з персоналом ОВС : дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2006.
11. Совгир І. М. Організаційно-правове регулювання довузівської підготовки кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2003.
12. Попович Є.М. Управління органами прокуратури України: організаційно-правові проблеми : дисс. ... д-ра юрид. наук. — Х., 2010.
13. Медведько О. І. Внутрішньо-управлінська компетенція Генерального прокурора України // Митна справа. – 2010. – № 2 (69). – С. 3–10.
14. Остапчук В. Щодо проблем добору кадрів для органів прокуратури // Вісник прокуратури. — 2009. — № 4. — С. 14-16.
15. Рішення колегії Генеральної прокуратури України “Про стан кадрового забезпечення органів прокуратури, заходи щодо посилення виховної роботи з прокурорсько – слідчими працівниками, а також результати перевірки з цих та інших питань у прокуратурі Київської області” (від 23 жовтня 2009 року). – К., 2009. – 7 с.
16. Баулін В. В. Кадрове забезпечення діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України та шляхи удосконалення роботи з персоналом // Реалізація кадрової політики в умовах реформування Державної кримінально-виконавчої служби : збірник матеріалів навчально-методичного семінару. – К., 2006. – С. 15-19.
17. Положення про роботу з кадровим резервом в органах прокуратури України : затв. наказом Генерального прокурора України від 9 червня 2011 року № 61 // www.gp.gov.ua.
18. Озерський І. В. Психологічне забезпечення роботи з кадрами в органах прокуратури : монограф. – Полтава, 2009.

Надійшла до редакції 13.04.2012

