

УДК 343.163

**Є.М. ПОПОВИЧ**, канд. юрид. наук, прокурор м. Харкова

## МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНАМИ ПРОКУРАТУРИ

**Ключові слова:** методи управління, органи прокуратури

Сучасний етап розвитку управлінських відносин в органах прокуратури України обумовлює необхідність перегляду традиційних форм і методів управління. Це пояснюється тими змінами у свідомості працівників, що відбулися протягом останніх десятиріч, зміною в системі економічних відносин, вдосконаленням систем інформаційного забезпечення прокурорсько-слідчої діяльності та іншими важливими зовнішніми та внутрішніми факторами, які є невід'ємною ознакою процесів діалектичного розвитку будь-якої соціальної системи.

У наукових джерелах існують різні погляди на сутність методів управління. У державному управлінні під методами розуміють засоби практичної реалізації завдань та функцій діяльності суб'єктів управління, способи здійснення управлінських функцій, впливу суб'єкта управління на об'єкт (колектив, групу осіб чи окрему особу) [1, с.72]. Л.М. Коваль пов'язує методи з формами управління, зазначаючи, що «кожна юридична форма управління передбачає використання кількох методів» [2, с.98]. Вважається також, що методи управління – це юридичний інструментарій, що впливає на характер і прояви вольової поведінки людей у суспільній організації. Існує визначення методів управління як сукупності прийомів, операцій і процедур підготовки та прийняття, організації та контролю виконання управлінських рішень, які приймаються учасниками управлінського процесу [3, с.5].

Прихильник інтеграційного підходу до методів управління, Г.В. Атаманчук, під методами управлінської діяльності розуміє способи і прийоми аналізу та оцінки управ-

лінських ситуацій, використання правових і організаційних форм впливу на свідомість і поведінку людей у керованих суспільних процесах, відносинах і зв'язках [4, с.174]. В.Т. Білоус, застосовуючи системний підхід до сутності загально-управлінських методів та управління органами правоохоронної системи, вважає, що вони повинні виявляти такі особливості: історично-суспільну і національну обумовленість; адекватність змісту правової матерії і правового оформлення методу управління правоохоронним, регулятивним, імперативним чи дозвоільним нормам адміністративного права; використання методів у державно-управлінських процесах виключно з дозволу держави, тобто офіційно, у встановленому порядку та в її інтересах; використання методів управління в державно-управлінських процесах для забезпечення реалізації правоохоронної функції державної управлінської системи та її органів; наявність особливого державного впливу на керовані об'єкти та свідомість і поведінку людей; детермінантою методів управління повинні стати принципи управління правоохоронними органами, які й окреслюють певну систему методів, визначають граничні і суттєві параметри наповнення методів відповідним змістом [5, с.234-235]. З тими чи іншими інтерпретаціями ці підходи зустрічаються і в інших джерелах [6-11]. Звідси метою статті є аналіз методів управління органами прокуратури.

Вважаємо, що вказані підходи потребують окремих пояснень. По-перше, не можна погодитися з тим, що методи управління – це суто юридичний інструментарій. Так, важко визначити, за допомогою яких правових засобів можна використовувати, наприклад, такий загальноновизнаний метод управління, як переконання [12, с.63]. Управлінські процеси не охоплюються і не можуть бути повністю охоплені юридичними нормами, тому за своєю природою методи управління є комплексними, такими, що включають правові, економічні, психологічні та інші засоби. По-друге, зведення методів управлінської діяльності лише до способів і прийомів аналізу та

оцінки управлінських ситуацій, використання правових і організаційних форм впливу на свідомість і поведінку людей у керованих суспільних процесах, відносинах і зв'язках уявляється нам занадто звуженим, оскільки воно не враховує, що методи управління можуть впливати не лише на свідомість і поведінку, але й на умови діяльності (не має сенсу впливати на свідомість і поведінку суб'єкта, який не має потрібних для виконання своїх обов'язків матеріально-технічних ресурсів, отже, тут потрібні економічні методи управління).

По-третє, не можна погодитися з думкою, що методи управління використовуються лише з державного дозволу. Це положення може поширюватися лише на ті методи, які здобули правову форму, якщо ж знову-таки звернутися до методу переконання, то для його застосування державний дозвіл, зрозуміло, не потрібен. По-четверте, розглядаючи конкретний приклад застосування методів управління до управління органами правоохоронної системи, не можна не звернути уваги на тезу про використання методів управління в державно-управлінських процесах для забезпечення реалізації правоохоронної функції державної управлінської системи та її органів. Як відомо, функції держави традиційно поділяють на внутрішні та зовнішні, причому до перших відносять з тими чи іншими варіаціями політичну, економічну, соціальну, екологічну, культурну, інформаційну, правоохоронну та деякі інші функції [13, с.47–49], причому в управлінні кожного державного органу, органу правоохоронної системи, органів прокуратури України знаходить своє відбиття кожна функція держави (наприклад, політична функція реалізується шляхом встановлення для неупередженості і об'єктивності працівників органів прокуратури обмежень на їхню участь у політичній діяльності, культурна – шляхом здійснення різноманітних заходів з підвищення правової культури працівників прокуратури, осіб, які проходять практику та стажування в органах прокуратури тощо). Поп'яте, викликає заперечення визначення ме-

тодів управління як сукупності прийомів, операцій і процедур підготовки та прийняття, організації та контролю виконання управлінських рішень, які приймаються учасниками управлінського процесу. Керуючись таким визначенням, практично неможливо буде скласти класифікацію таких методів, оскільки вони неминуче будуть змішуватися з операціями, яких, на відміну від методів, існує багато десятків різновидів.

Шляхом узагальнення наведених підходів і висловлених до них зауважень спробуємо окреслити методологічні засади визначення методів управління органами прокуратури України. Перш за все необхідно зазначити, що ці методи можуть як мати правову форму, так і не мати її. При цьому важливим нам видається висловити заперечення проти вживання такого терміну, як «неправі методи», оскільки семантичне тлумачення такого терміну свідчить про наявність порушень норм права під час використання таких методів. Більш прийнятним вважається нам розподіл методів управління за критерієм відображення і закріплення в правових нормах на такі, що мають правову форму, і такі, що не мають її. Крім того, виходячи з етимологічного [14], загальнонавживаного [15, с.177], філософського [16, с.19] та юридичного [17, с.5] тлумачення поняття «метод», можна зробити висновок, що найпоширенішим є його розуміння як способу якоїсь діяльності (а не операції або процедури, як стверджують деякі вчені. Додамо, що операція розуміється як ряд дій або окрема дія в ряді інших, з яких складається робота окремої людини або групи людей [17, с.465], а процедура – як офіційно встановлений чи узвичаєний порядок здійснення виконання чи оформлення чого-небудь [18, с.63], отже, метод, з одного боку, і операція та процедура, з іншого, співвідносяться як ціле та частини: метод може включати певні процедури та операції, але не вичерпується ними). Методологічно важливим здається також зробити зауваження про обумовленість методів управління метою та завданнями, які стоять перед органами прокуратури України.

Як вже обґрунтовувалося нами, мета органів прокуратури України є триединою і складається з наступних блоків: 1) всебічна захищеність прав і свобод людини та громадянина; 2) верховенство законності у діяльності усіх державних та недержавних органів, установ, підприємств та організацій, а також громадян на території України; 3) всебічна захищеність охоронюваних законом інтересів держави та суспільства. Отже, використання всіх методів управління в органах прокуратури повинно сприяти досягненню саме цієї мети. І наостанок, важливим для розуміння сутності методів управління органами прокуратури у сучасних умовах здається нам визначення В.В. Цветкова, який висловив думку, що кожному типу соціальної організації, кожному конкретно-історичному суспільству притаманні свої цілі, зміст, форми й методи управління і відповідні вимоги до працівників [19, с.8]. Цілком приєднуючись до неї, додамо, що логіка наукового пошуку вимагає у такому разі не суто теоретичного, а емпіричного, такого, що базується на конкретних дослідженнях, вибору найбільш дієвих методів управління. Корисними для цього можуть виявитися напрацювання у сфері психології праці та соціології, які дадуть змогу отримати зворотну інформацію про здатність тими чи іншими методами управління вирішувати актуальні проблеми, які виникають в органах прокуратури.

На підставі вищевикладеного можна дати визначення методів управління органами прокуратури як способів впливу на керовану систему з метою досягнення поставлених цілей.

Традиційно управлінські методи в цілому поділяють на наукові та ненаукові, демократичні і диктаторські, державні та громадські, адміністративні і економічні, прямого та непрямого впливу. У залежності від того, притаманні певні методи усім видам державних органів та держаної діяльності чи лише окремим з них, методи поділяють на загальні та спеціальні. При цьому до загальних включають методи переконання і примусу, адміністративного і економічного впливу, нагля-

ду і контролю, прямого і непрямого впливу, регулювання, керівництва та управління [20, с.160].

М.К. Якимчук, виходячи з мотиваційної спрямованості та аспектів впливу на інтереси працівників прокуратури, класифікує методи управління в органах прокуратури за їх типами: 1) методи забезпечення реалізації цілей і функцій управління в органах прокуратури (адміністративні (прямого (примусового) та непрямого керівного впливу (переконання) на волю виконавців); економічні; соціальні; політичні; морально-етичні); 2) методи функціонування (діяльності) органів прокуратури, які є способами (сукупністю засобів) здійснення окремих функцій управління, підготовки та прийняття, організації та контролю виконання управлінських рішень, що здійснюються учасниками управлінської діяльності. Внаслідок того, що одні методи мають загальний характер та притаманні всім видам правоохоронної діяльності в державі, всім державним органам, а інші – лише окремим із них. Деякі автори методи управління поділяють на загальні та спеціальні. До загальних методів відносять методи переконання та примусу, адміністративного та економічного впливу, нагляду та контролю, прямого та непрямого впливу, регулювання, керівництва та управління (у тому числі оперативного) [21, с.27].

На нашу думку, не всі з цих методів можуть бути визнані власне методами. Так, віднесення управління (у тому числі неоперативного) до методів управління є, на нашу думку, тавтологічним за своєю сутністю та таким, що ускладнює розуміння сутності досліджуваного явища. Крім того, хотілося б заперечити проти розмежування методів забезпечення реалізації цілей і функцій управління в органах прокуратури і методів функціонування (діяльності) органів прокуратури. Управління органами прокуратури спрямовано саме на забезпечення їх ефективного функціонування, яке є метою управління і обумовлює завдання та функції управління ними, тому розділяти їх на окремі групи не має, на нашу думку, потреби.

Оскільки методи за своєю сутністю є способами впливу на діяльність керованої системи з метою досягнення поставлених цілей, необхідно з'ясувати, за допомогою яких способів можна привести керовану систему у бажаний стан. Не зважаючи на наявність великої кількості класифікацій, що включають іноді кілька десятків методів управління, таких способів вироблено всього п'ять.

По-перше, це адміністративний метод, сутність якого полягає в тому, що суб'єкт управління прямо встановлює і закріплює у правовій формі обов'язки певного органу або працівника. Вказаний метод знайшов широке поширення в системі органів прокуратури, що обумовлено домінуванням субординаційних управлінських зв'язків у системі управлінських відносин. Так, згідно з п.17 ч.1 Закону України «Про прокуратуру» Генеральний прокурор України відповідно до законів України видає обов'язкові для всіх органів прокуратури накази, розпорядження, затверджує положення та інструкції.

По-друге, це метод заохочення, сутність якого зводиться до досягнення бажаної поведінки шляхом надання працівнику певних моральних або матеріальних благ. У свою чергу, він поділяється на методи морального та матеріального заохочення. Вимога активно використовувати систему заохочень, у тому числі преміювання та встановлення надбавок, як засіб стимулювання сумлінної, інтенсивної та ефективної праці міститься, зокрема, у п.5.1 наказу Генерального прокурора України від 20.01.2006 року № 2гн «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України». Заходами заохочення в органах прокуратури України є: подяка; грошова премія; подарунок; цінний подарунок; дострокове присвоєння класного чину або підвищення в класному чині; нагородження нагрудним знаком «Почесний працівник прокуратури України». За особливі заслуги в роботі працівники прокуратури можуть бути представлені до нагородження державними нагородами і присвоєння почесного звання «Заслужений юрист України».

По-третє, це метод примусу, сутність яко-

го полягає у застосуванні до суб'єктів, поведінка якої відхиляється від бажаної, певних заходів позбавлення матеріальних та моральних благ. При цьому необхідно відрізнити адміністративний примус у загальному розумінні, стосовно всіх суб'єктів адміністративно-правових відносин, який визначається як владне, здійснюване в односторонньому порядку і передбачених правовими нормами випадках застосування від імені держави до суб'єктів правопорушень заходів попередження та заходів відповідальності [22, с.194], від примусу як методу управління органами прокуратури. Вказані поняття мають такі загальні ознаки, як односторонній порядок, обумовленість правовими приписами та настання відповідальності, разом з тим різними будуть підстави їх застосування – якщо адміністративний примус у загальному розумінні застосовується за вчинене правопорушення, то примус як метод управління органами прокуратури застосовується за порушення правових приписів, які можуть мати дисциплінарний, процесуальний та інший характер.

По-четверте, це метод переконання, який, на нашу думку, включає в себе морально-етичні методи та методи виховання, що містяться в окремих класифікаціях. Сутністю методу переконання є досягнення необхідного стану керованої системи (якщо мова йде про орган, відділ, колектив) або поведінки суб'єкта шляхом роз'яснення сутності бажаного стану, до досягнення якого треба прагнути, поведінки, яка сприятиме досягненню такого стану, і заходів відповідальності, якщо поведінка буде відхилитися від бажаної. Використання цього методу також здобуло своє правове закріплення у відомчих нормативно-правових актах: так, п.5 наказу Генерального прокурора України від 20.01.2006 року № 2гн «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» містить вимогу керівникам та кадровим підрозділам прокуратур усіх рівнів забезпечувати належну профілактично-виховну роботу, дотримання у колективах службової та трудової дисципліни, принципово і своєчасно реа-

гувати на випадки порушень працівниками закону, неналежного виконання службових обов'язків, негідної поведінки чи скоєння ганебного вчинку.

І, по-п'яте, це економічний метод (до нього ж за своєю сутністю належать методи, що визначаються деякими авторами як методи непрямого впливу). Сутність економічного методу полягає у створенні економічних умов, які сприятимуть досягненню встановлених цілей. При цьому економічний метод необхідно відрізнити від методу заохочення, а саме від такого його різновиду, як матеріальне заохочення. Якщо останній вживається для стимулювання окремого працівника або колективу з метою визначення результатів їхньої роботи як кращих з-поміж інших, то економічний метод застосовується незалежно від результатів роботи, проте шляхом надання всіх необхідних ресурсів, що сприяє підвищенню ефективності такої роботи.

Розглянемо тепер особливості застосування певних методів управління в органах прокуратури на підставі емпіричних даних. Найбільш інформативним в цьому аспекті є вивчення дисциплінарної практики. Проведене у 2007 році відділом особового складу та внутрішньої безпеки Головного управління кадрового забезпечення Генеральної прокуратури України вивчення стану роботи в органах прокуратури показало, що в цілому дисциплінарна практика прокурорів сприяла підтриманню належного рівня дисципліни серед працівників прокуратури. Активно використовувались важелі дисциплінарного впливу на підлеглих і, насамперед, їхнього заохочення. Протягом першого півріччя 2007 року заохочено 2168 (19,3 %) прокурорсько-слідчих працівників прокуратури України.

Безумовно, використання в управлінській практиці засобів стимулювання працівників є одним з найбільш дієвих управлінських інструментів, однак лише за умови його обґрунтованого використання. Зловживання ним призводить до знецінення заходів заохочення, сприйняття їх як таких, що не залежать від результатів професійної діяльності. З огляду на це досить небезпечними уявля-

ються нам тенденції відсутності диференційованого підходу до використання заохочень у деяких ланках прокурорської системи. Так, за перше півріччя 2007 року у прокуратурі м. Києва було заохочено кожного другого працівника. Разом із тим, використання переважно методів примусу за умови нехтування заходами заохочення також негативно впливає на стан системи управління: як відзначається у дослідженнях, осудження та схвалення мають стимулюючий вплив лише в тому випадку, якщо не повторюються більш ніж чотири рази. Довгочасне використання кожного із стимулюючих впливів призводить до негативних наслідків як для ефективності праці, так і для розвитку особистості [23, с.140–141]. У зв'язку з цим не можна не відмітити існування тенденції до недостатнього використання заходів заохочення: так, у прокуратурах Житомирської та Закарпатської областей на перше півріччя 2007 року було заохочено лише по 9 працівників.

Іншою умовою дієвості заохочення є їх диференційоване використання у залежності від заслуг працівника. Разом із тим, статистика діяльності органів прокуратури свідчить, що найчастіше протягом останнього часу заохочуються керівники органів прокуратури й лише 12 % від загальної кількості заохочених складають зональні прокурори, заступники та помічники прокурорів, а також слідчі міськрайпрокуратур.

Не зважаючи на вжиті профілактичні заходи, кількість дорожньо-транспортних подій за участю прокурорсько-слідчих працівників у порівнянні з минулим роком зростає з 6 до 27. Сім дорожньо-транспортних подій сталися з вини працівників прокуратури. У чотирьох випадках вони знаходилися у нетверезому стані. За результатами службових розслідувань сім посадових осіб прокуратури притягнуто до дисциплінарної відповідальності.

Вивченням наказів про притягнення до дисциплінарної відповідальності встановлено, що не завжди заходи дисциплінарного впливу застосовуються виважено, відповідають вимогам закону, ступеню вини та тя-

жкості проступку. Разом з тим, керівники обласних прокуратур в окремих випадках виявили безпринципність щодо своїх підлеглих, які припустилися дисциплінарних порушень. Так, слідчий в особливо важливих справах прокуратури Сумської області С.В. Чернов за неналежне виконання службових обов'язків притягувався до дисциплінарної відповідальності, переводився на посаду з меншим обсягом, допустив втрату кримінальної справи, але звільнено його з органів прокуратури за угодою сторін.

Продовжується хибна практика застосування до керівників міськрайпрокуратур важелів дисциплінарного впливу за негативні кількісні показники щодо зареєстрованих злочинів, порушених і розслідуваних кримінальних справ, внесених позовів тощо. В той же час наявність причинного зв'язку між цими явищами і проявами службової недбалості прокурорів не досліджувалася.

Так, підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності прокурорів Красноокнянського і Фрунзівського районів Одеської області стала відсутність та незначна кількість статистичних показників щодо розслідування кримінальних справ окремих категорій та наглядової діяльності у сфері захисту прав і свобод громадян та інтересів держави. Прокурору Рокитнівського району Рівненської області оголошено догану за зростання в районі тяжких злочинів, зменшення відсотку їх розкриття, виявлених прихованих правопорушень та обсягу виконаної роботи слідчим прокуратури.

Між тим, зазначені показники носили об'єктивний характер і в причинному зв'язку з бездіяльністю прокурора району не перебували. Такі ж підстави для застосування дисциплінарних стягнень використано прокурорами Вінницької області стосовно прокурора Теплицького району, військовим прокурором Західного регіону відносно військових прокурорів Хмельницького та Львівського гарнізонів.

Прокурором Черкаської області без достатнього обґрунтування притягнуто до дисциплінарної відповідальності заступників про-

курора області. Мали місце випадки, коли службові розслідування за фактами негідних вчинків, у тому числі скоєння злочинів, проводились недбало. Такі недоліки допущено у прокуратурі Рівненської області, де службові розслідування з приводу злочинів, вчинених працівниками, проведено поверхово, внаслідок чого причини, які сприяли правопорушенням та обумовили негідну поведінку працівників, своєчасно не встановлені і належних заходів щодо їх усунення не вжито. Всупереч вимогам п.22 Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах прокуратури України у більшості випадків до відділу особового складу та внутрішньої безпеки копії висновків за результатами розслідувань вчасно не надсилаються. Іноді це приводить до безпідставних кадрових призначень та переміщень.

У профілактично-виховній діяльності ще не повною мірою використовуються можливості атестаційних комісій. 31767 атестованих прокурорсько-слідчих працівників і за наявності майже 400 притягнутих до дисциплінарної відповідальності питань про неналежне виконання службових обов'язків заслуховувались на комісіях тільки стосовно 49 (12 %) працівників.

Одним із важелів спонукання до належного виконання службових обов'язків є фактор матеріального впливу. Проте підстави та процедура позбавлення премій у багатьох прокуратурах не відповідають вимогам Положення про преміювання працівників органів прокуратури України. У прокуратурах Рівненської, Одеської, Чернігівської та деяких інших областей окремі працівники позбавлялися премії без обґрунтування та наведення фактів неналежного виконання службових обов'язків, а у ряді випадків – за загальне зниження показників у роботі [24].

На підставі аналізу наведених даних можна зробити висновок, що система методів управління органами прокуратури України потребує певного удосконалення, для чого необхідно здійснення, зокрема, наступних заходів: чіткого встановлення у кожному випадку застосування методів примусу та за-

охочення залежності між поведінкою суб'єкта і застосовуваними заходами з тим, щоб уникнути випадків необґрунтованого застосування певного методу управління; а також більш широкого використання в управлінській практиці для реалізації методів переконання діяльності атестаційних комісій, які під час здійснення атестації мають, у тому числі, коригувати потрібним чином небажану поведінку працівників.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Битяк Ю. П. Адміністративне право України : конспект лекцій / Ю. П. Битяк, В. В. Зуй. – Х., 1996..
2. Коваль Л. Адміністративне право України / Л. Коваль. – К. : Основи, 1994. – 154 с.
3. Управленческие процедуры / отв. ред. Б. М. Лазарев. – М., 1988.
4. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления : курс лекций / Г. В. Атаманчук. – М. : Юр. лит., 1997.
5. Білоус В. Т. Координація управління правоохоронними органами по боротьбі з економічною злочинністю: дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Білоус В. Т. ; Нац. акад. податк. служби України. – Ірпінь, 2004. – 444 с.
6. Шарий В. Державне управління як механізм подолання кризових явищ у демократичному суспільстві / В. Шарий // Зб. наук. пр. НАДУ / за заг. ред. В. І. Лугового, В. М. Князева. – 2004. – Вип. 2. – С. 376–386.
7. Мартиненко В. М. Гносеологічні проблеми трансформації системи державного управління / В. М. Мартиненко // Стратегія економічного розвитку регіонів в умовах адміністративної реформи в Україні : зб. наук. праць. – Х. : УАДУ (ХФ), – 2000. – С. 71–73.
8. Занфіров В. А. Державне регулювання соціально-економічної сфери / В. А. Занфіров // Держава та регіони. – 2004. – № 2. – С. 43–47. – (Сер.: «Держ. упр.»).
9. Майборода С. В. Особливості реформування управління вищою освітою України в 1969–1975 рр. / С. В. Майборода // Вісник УАДУ. – 2000. – № 2. – С. 300–307.
10. Манжула А. А. Механізм державно-адміністративного управління територіями: правовий аспект / А. А. Манжула // Підприємництво, господарство і право. – 2003. – № 3. – С. 109–111.
11. Серант А. Й. Шляхи удосконалення системи підвищення кваліфікації державних службовців в регіонах / А. Й. Серант // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць. – 2002. – Вип. 10. – С. 354–358.
12. Драгомирецька Н. М. Методи політичної комунікації та їх застосування в комунікативній діяльності державного службовця / Н. М. Драгомирецька // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. праць. – 2006. – Вип. 1 (25). – С. 136–142.
13. Полінець О. П. Контроль як один з факторів підвищення ефективності державного управління / О. П. Полінець // Підвищення ефективності державного управління: стан, перспективи та світовий досвід : зб. наук. праць УАДУ / за заг. ред. В. М. Князева. – К. : Вид-во УАДУ, 2000. – С. 190–195.
14. Пахомова Т. І. Деякі аспекти функціонування та розвитку організаційної системи державної служби у перехідний період / Т. І. Пахомова // Актуальні проблеми державного управління : наук. зб. – 2000. – Вип. 4. – С. 70–74.
15. Куйбіда В. С. Сучасні проблеми місцевого самоврядування української економіки / В. С. Куйбіда, Л. Є. Сімків // Регіон. політика: Методологія, методика, практика / НАН України. Ін-т регіон. досліджень. – Л., 2001. – С. 444–459.
16. Бандурка О. М. Теорія і практика управління органами внутрішніх справ України / О. М. Бандурка. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 780 с.
17. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / О. Ф. Скакун ; пер. з рос. – Х. : Консум, 2001. – 656 с.
18. Краткий этимологический словарь русского языка / под ред. С. Г. Бархударова. – М. : Просвещение, 1971. – 542 с.
19. Новий тлумачний словник української мови : у 3 т. Т. 2. / за ред. Л. І. Андрієвсько-го. – К. : Аконіт, 2005. – 928 с.

20. Філософія : учебник / под ред. В. Н. Лавриненко. – М. : Юристь, 1998. – 520 с.

21. Новий тлумачний словник української мови : у 3 т. Т. 3 / за ред. Л. І. Андрієвського. – К. : Аконіт, 2005. – 864 с.

22. Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи / за ред. В. В. Цветкова. – К. : Оріяна, 1998. – 386 с.

23. Шопіна І. М. Правові та організаційні засади підвищення ефективності професійної діяльності слідчих ОВС України: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Шопіна Ірина Миколаївна ; Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2004. – 192 с.

24. Лист Генеральної прокуратури України : від 3.08.2007 року № 11/1-1564 вих. 07.

*Попович Є. М. Методи управління органами прокуратури / Є. М. Попович // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 395–402 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10petuop.pdf>*

Розглянуто погляди вчених на сутність методів управління органами прокуратури як на юридичний інструментарій, що впливає на характер і прояви вольової поведінки людей у суспільній організації. Виокремлено методи адміністративний, заохочення, примусу, переконання та економічний та звернено увагу на особливості їх застосування для управління в органах прокуратури.

\*\*\*

*Попович Е.Н. Методы управления органами прокуратуры*

Рассмотрены взгляды ученых на сущность методов управления органами прокуратуры как на юридический инструментарий, который влияет на характер и проявления волевого поведения людей в общественной организации. Выделены методы административный, поощрения, принуждения, убеждения и экономический и обращено внимание на особенности их применения для управления в органах прокуратуры.

\*\*\*

*Popovisch E.N. Management Methods Bodies of Office of Public Prosecutor*

Sights of scientists at essence of management methods by bodies of Office of Public Prosecutor as on legal toolkit which influences character and displays of strong-willed behavior of people in public organization are considered. Methods administrative are allocated, encouragements, compulsions, belief and economic and the attention is paid on. Features of their application for management in bodies of Office of Public Prosecutor.