

УДК 340.12(477)

А.В. ШАПОВАЛОВ, Інститут права імені князя Володимира Великого Міжрегіональної академії управління персоналом

ЩОДО ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Ключові слова: державна служба, органи прокуратури, кадри, кадровий резерв

За час перебування на державній службі в органах прокуратури прокурорсько-слідчі працівники змінюють посади як у межах одного органу прокуратури, так і у зв'язку з переходом до інших органів прокуратури. Просування прокурорсько-слідчого працівника на більш високу посаду можливо за таких умов: по-перше, наявності вакантної посади; по-друге, володіння кандидатом на заміщення більш високої вакантної посади необхідним рівнем професіоналізму, знаннями законів України, необхідними моральними та діловими якостями; по-третє, наявності необхідного досвіду роботи в органах прокуратури, по-четверте, перебування у кадровому резерві на заміщення вакантної посади в органу прокуратури.

Таким чином, просування по службі за посадою в органах прокуратури для прокурорсько-слідчого працівника можливо: 1) за наявності вакантної посади; 2) перебування особи у кадровому резерві на цю посаду. Отже, перебування особи у кадровому резерві органу прокуратури є важливим етапом просування по службі прокурорсько-слідчого працівника.

Однак, як свідчить практика, сьогодні в органах прокуратури відсутня чітка методологія, завдяки якій можна було би визначати кількість необхідних посад прокурорсько-слідчих працівників для того чи іншого органу прокуратури, кількість резервістів для висунення на керівні посади. Також відсутні ефективні методи відбору кандидатів на заміщення вакантних посад в органах прокуратури.

Таким чином, питання формування кадрового резерву в органах прокуратури України потребують суттєвого покращення. Питанням формування кадрового резерву в органах прокуратури слід приділяти більшу увагу як на законодавчому, так і на науковому рівні. Модель формування кадрового резерву органів прокуратури України потребує подальшого розвитку відповідно до потреб держави в контексті сучасності.

У зв'язку з цим сьогодні є потреба у розробці та впровадженні інноваційних технологій формування кадрового резерву органів прокуратури України.

Проблеми проходження державної служби були предметом досліджень багатьох вчених, зокрема таких, як В.Б. Авер'янов, Ю.П. Битяк, Л.Р. Біла-Тіунова, С.В. Ківалов, О.В. Литвин, У.І. Ляхович, О.В. Оболенський, Г.В. Фоміч та інших. Питання проходження державної служби в органах прокуратури досліджувалися В.В. Долежаном, І.В. Озерським, М.В. Косютою, Є.М. Поповичем, В.В. Сухоносом, В.Г. Середою, Ю.В. Ударцовим та ін. Проте, поза увагою вчених залишилася проблема формування кадрового резерву в органах прокуратури.

Таким чином, метою статі є з'ясування особливостей формування кадрового резерву органів прокуратури та формулювання обґрунтованих рекомендацій щодо покращення такої роботи. Для виконання поставленого завдання слід з'ясувати зміст роботи з кадровим резервом органів прокуратури та проблем його формування, на підставі чого запропонувати шляхи удосконалення правового регулювання роботи з кадровим резервом в органах прокуратури.

Так, згідно з Наказом Генерального прокурора України «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» № 2гн від 15.12.2011 р. [1], прокурорсько-слідчі працівники можуть бути зараховані до кадрового резерву. Воно здійснюється з найбільш професійно підготовлених працівників з метою:

- висунення на керівні посади;
- заміщення посад у структурних підрозділах центрального та обласних апаратів;

– заміщення посад начальників відділів та їх заступників, завідувачів кафедр, наукових та науково-педагогічних працівників Національної академії прокуратури України.

Однак, більш детально проведення роботи з кадровим резервом в органах прокуратури регламентовано «Положенням про роботу з кадровим резервом в органах прокуратури України», затвердженим Наказом Генерального прокурора України № 59 від 02.07.2012 р. [2].

Згідно з наказом, до кадрового резерву органів прокуратури, як правило, зараховуються найбільш професійно підготовлені прокурорсько-слідчі працівники, які мають системні професійні знання, успішно виконують службові обов'язки, проявляють ініціативу, володіють організаторськими здібностями та відповідними моральними якостями, мають стаж роботи в органах прокуратури не менше трьох років, підвищують свій професійний рівень.

Зарахування до кадрового резерву в органах прокуратури здійснюється на підставі рекомендації. Вони надаються щорічно до кадрових підрозділів прокуратур обласного рівня до 1 лютого, а до Головного управління кадрового забезпечення та внутрішньої безпеки – до 15 лютого.

Кадровий резерв для висунення на посади заступників начальників відділів центрального та обласних апаратів затверджується першим заступником чи заступниками Генерального прокурора України, прокурорами обласного рівня або їх заступниками згідно з розподілом обов'язків без розгляду цього питання на колегіях. У такому ж порядку затверджується кадровий резерв для заміщення інших посад у структурних підрозділах центрального та обласних апаратів. Резерв для заміщення посад у прокуратурах міст з районним поділом затверджується прокурорами міст. Первинний кадровий резерв затверджується прокурором обласного рівня.

Отже, ми бачимо, що в системі органів прокуратури України створено чітку процедуру затвердження кадрового резерву.

На особу, яку було зараховано до кадрового резерву органу прокуратури покладається

обов'язок самостійно підвищувати ділову та професійну кваліфікацію, сумлінно та ініціативно готувати себе до роботи на вищій посаді. Працівник, якого було зараховано до кадрового резерву для висунення на керівні посади та який не має досвіду роботи на керівних посадах чи на відповідних посаді напрямах прокурорсько-слідчої діяльності, повинен пройти підготовку за індивідуальним планом. Однак, на жаль, строки цієї підготовки, порядок підвищення кваліфікації цього працівника недостатньо врегульовано та здійснюються формально. На нашу думку, все ж на керівні посади в органи прокуратури мають назначатися працівники вже з відповідним досвідом управлінської роботи та які пройшли підвищення кваліфікації в Національній академії прокуратури України, яке має здійснюватися для керівного складу органів прокуратури. Це насамперед сприятиме підвищенню рівня управлінської діяльності в органах прокуратури України, сприятиме підвищенню якості управлінських рішень.

Положенням про роботу з кадровим резервом в органах прокуратури України також передбачені випадки, коли особа не зараховується до кадрового резерву, а саме, якщо вона має дисциплінарні стягнення або за станом здоров'я не може виконувати роботу, пов'язану з підвищеними навантаженнями.

На нашу думку, також у Положенні про роботу з кадровим резервом в органах прокуратури України слід передбачити випадки, коли на посади керівника органу прокуратури України не можуть бути зараховані особи, які не мають досвіду управлінської роботи в органах прокуратури та не пройшли курсів підвищення кваліфікації для керівників органів прокуратури на базі Інституту підвищення кваліфікації Національної академії прокуратури України.

Необхідно зазначити, що, на жаль, сьогодні процедуру зарахування до кадрового резерву можна вважати своєрідним «рудиментом» державної служби в органах прокуратури, адже вола діє лише формально. Існування кадрового резерву в органах прокуратури сьо-

годні, не впливає на просування за посадою в органах прокуратури, інколи на посади в органи прокуратури, здебільшого це стосується керівних посад, призначаються випадкові люди. Тому, як вбачається, слід кардинально змінити принципи формування кадрового резерву в органах прокуратури; конкретизувати правові наслідки зарахування прокурорсько-слідчого працівника до кадрового резерву; надати юридичної значущості факту зарахування особи до кадрового резерву в структурі просування за посадами в органах прокуратури. Отже, на нашу думку, в органах прокуратури має діяти правило, якщо посада, на яку зараховано прокурорсько-слідчого працівника стає вакантною, то такий працівник має переважне право на її заміщення.

Про необхідність удосконалення процедури кадрової роботи в органах прокуратури пише й В.В. Сухонос. Зокрема, він вказує на формулювання у відомчих правових актах чітких критеріїв оцінки претендентів на посаду прокурора органу прокуратури, а саме: спроможність приймати рішення в екстремальних ситуаціях, вміння аргументувати і робити оціночне порівняння, порівнювати переваги і недоліки різних варіантів розвитку подій і ситуацій, оцінювати їх відповідність поставленій меті, а також визначати умови і логіку розвитку подій і ситуацій; ділова орієнтація, тобто вміння бачити проблеми і способи їх вирішення; вміння працювати з цифрами і оперувати великою кількістю числової інформації; здатність до навчання, тобто до пошуку нової інформації, її опанування і вміння організувати процес навчання; системне мислення – спроможність створювати нові варіанти вирішення проблеми у ситуації, що склалася; наполегливість і цілеспрямованість, бачення мети і досягнення її згідно зі своїм рішенням; рішучість, тобто спроможність прокурора області обирати один, але необхідний варіант розвитку подій; готовність до змін, тобто здатність зорієнтуватися, адаптуватися до нових вимог; організаторські здібності – вміння направити діяльність групи людей безпосередньо в рамках свого варіанта;

комунікабельність, вміння вступати у контакт, вести бесіду, слухати і розуміти співрозмовника, а також здатність переконувати людей і вести з ними розмову в конфліктних ситуаціях та інше [3].

Таким чином, зазначені вище критерії, і ми в цьому цілком підтримуємо В.В. Сухоноса, повинні бути покладені в основу підбору кандидатів для зарахування до резерву кадрів на вищестоящі посади прокурорів.

Про формальність формування кадрового резерву в органах прокуратури свідчить поширена практика зарахування до нього за невеликий проміжок часу (інколи за кілька днів) до призначення на посаду. Цьому можна запобігти, якщо запровадити обов'язковість перебування в кадровому резерві органів прокуратури певний термін (скажімо, не менше одного року) до призначення на посаду. Таке нововведення дозволить використати перебування у кадровому резерві підвищенню кваліфікації працівника.

Зауважимо, що питання ефективності кадрового резерву органів прокуратури не обмежується лише його формуванням. Важливою складовою перебування в кадровому резерві органів прокуратури має стати підготовка прокурорсько-слідчого працівника до вступу на посаду, що в свою чергу зумовлює необхідність підвищити кваліфікацію такої особи, її професійний рівень. Видається необхідним також у Положення про роботу з кадровим резервом в органах прокуратури України закріпити обов'язок керівника органу прокуратури направляти на підвищення кваліфікації до Національної академії прокуратури України, в першу чергу тих прокурорсько-слідчих працівників, які перебувають в кадровому резерві. На нашу думку, запровадження обов'язку особи, зарахованої до резерву кадрів на висунення на вищестоящу посаду протягом року пройти курси підвищення кваліфікації, сприятиме не тільки розширенню обсягу теоретичних знань працівника, але й набуттю ним відповідних практичних навичок, що в цілому дозволить підвищити рівень професіоналізму такої особи.

Виходячи з викладеного, слід зазначити, що наявність суттєвих проблем, які не створюють умови ефективно та цілеспрямовано використовувати в органах прокуратури кадровий потенціал, потребує шукати шляхи їх вирішення. В зв'язку з цим пропонуємо:

по-перше, замінити існуючі підходи до формування кадрового резерву органів прокуратури, які мають ґрунтуватися на принципах актуальності кадрового резерву органів прокуратури, відповідності потенційного кандидата на заміщення вакантної посади цій посаді;

по-друге, запровадити обов'язки: для керівник – зараховувати на вищестоящу посаду осіб, не менше року перебувають у резерві кадрів на заміщення вакантної посади; для кандидата на посаду – під час перебування у кадровому резерві пройти підвищення кваліфікації в Національній академії прокуратури України;

по-третє, викласти підпункт 2 п.2.2. «Положення про роботу з кадровим резервом в органах прокуратури України», затвердженого Наказом Генерального прокурора України № 59 від 02.07.2012 року, у такій редакції:

«Укомплектовувати прокуратури міст з районним поділом, апарати прокуратур обласного рівня та Генеральної прокуратури України за рахунок працівників, що зараховані протягом року до кадрового резерву, пройшли курси підвищення кваліфікації та які:...» (й далі за текстом).

ЛІТЕРАТУРА

1. Наказ Генерального прокурора України «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» : від 15.12.2011 р., № 2гн [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gp.gov.ua/ua/file_downloader.html?_m=fslib&_t=fsfile&_c=download&file_id=172800.

2. Наказ генерального прокурора України «Положення про роботу з кадровим резервом в органах прокуратури України» : від 02.07.2012 р., № 59.

3. Сухонос В. В. Організаційно-правові проблеми статусу прокурора області: погляд на реформування / Сухонос В. В. // Часопис Київськ. ун-ту права. – 2011. – № 2. – С. 85–89.

Шановалов А. В. Щодо формування кадрового резерву в органах прокуратури України / А. В. Шановалов // Форум права. – 2014. – № 1. – С. 522–525 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_1_91.pdf

На основі аналізу чинного законодавства та практики його застосування визначені особливості формування кадрового резерву в органах прокуратури України, окреслені проблемні питання цієї роботи та запропоновано конкретні шляхи покращення правового регулювання роботи з кадровим резервом в органах прокуратури.

Шановалов А.В. К формированию кадрового резерва в органах прокуратуры Украины

На основе анализа действующего законодательства и практики его применения установлены особенности формирования кадрового резерва в органах прокуратуры Украины, очерчены проблемные вопросы этой работы и предложены конкретные пути улучшения правового регулирования работы с кадровым резервом в органах прокуратуры.

Sapovalov A.V. To Forming Of Skilled Reserve Are in the Organs of Office of Public Prosecutor of Ukraine

On the basis of analysis of current legislation and practice of his application certain features of forming of skilled reserve are in the organs of office of public prosecutor of Ukraine, the problem questions of this work are outlined and the certain ways of improvement of the legal adjusting of work offer with skilled reserve in the organs of office of public prosecutor.