

ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ З РЕЗЕРВОМ КАДРІВ НА ЗАМІЩЕННЯ КЕРІВНИХ ПОСАД В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ (ТЕОРЕТИЧНИЙ ТА ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ)

ГОРЗОВ Анатолій Петрович - Старший науковий співробітник відділу наукового забезпечення організації роботи та управління в органах прокуратури Науково-дослідного інституту Національної академії прокуратури України
старший радник юстиції

В статье рассмотрены основные критерии и требования к кандидатам, которые отбираются в кадровый резерв для выдвижения на руководящие должности в органах прокуратуры Украины. Проанализировано влияние на процесс формирования кадрового резерва некоторых изменений законодательства. Автор обобщены проблемные моменты, возникающие в исследуемой области и предложены варианты решения проблем функционирования кадрового резерва органов прокуратуры в рамках обновления правового поля Украины.

Ключові слова: кадрове забезпечення, кадровий резерв, органи прокуратури, очищення влади, кадрова політика.

Постановка проблеми в загальному вигляді

В рамках активізації процесів приведення вітчизняних державних інститутів до високих міжнародних стандартів, не останнє місце займає реформування органів прокуратури України – оптимізація їх структури, функціонального ряду, підвищення рівня професіоналізму окремо взятих службовців. При цьому забезпечення правильного добору, розстановки, професійної підготовки та виховання кадрів є ключовим засобом успішного виконання покладених на органи прокуратури завдань щодо утвердження верховенства закону, зміцнення правопорядку, захисту прав і свобод громадян та інтересів держави [1].

Аналіз сучасних досліджень у вказаній царині

Деяким аспектам проблеми кадрового забезпечення правоохоронної діяльності, в тому числі в системі органів прокуратури присвячені роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема О. Авер'янова, М. Ануфрієва, О. Бандурки, В. Барко, М. Бурбики, В. Венедиктова, В. Дерев'янка, В. Доляжана, Л. Давиденка, М. Косюти, О. Кобця, М. Мичка, А. Москаленка, О. Михайленка, І. Озерського, Є. Поповича, Я. Радзивидла, М. Руденка, О. Смірнова, Г. Середи, В. Сухоноса та інших, проте нинішній стан кадрового менеджменту в органах прокуратури та детальне вивчення особливостей функціонування кадрового резерву в реаліях сьогодення, вимагають нових підходів до вирішення як давно назрілих проблем, так і тих труднощів, що виникають в контексті реформування системи.

Виклад основного матеріалу

Загальний перелік якостей, очікуваних від кандидата на потрапляння в кадровий резерв чітко визначений. Так, відповідно до Положення про роботу з кадровим резервом в органах прокуратури України, «до кадрового резерву на керівні посади, у тому числі міжрегіонального кадрового резерву, висувуються найбільш 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» [2].

В проекті Закону України «Про прокуратуру», особливості застосування кадрового резерву згадуються неодноразово. Так, у статті 30. «Порядок добору кандидатів та їх призначення на посаду прокурора місцевої прокуратури», зазначається, що «Добір кандидатів та їх призначення на посаду прокурора здійснюється в порядку, визначеному цим Законом, та включає: 4) складання особами, які відповідають установленим вимогам до кандидата на посаду прокурора, кваліфікаційного іспиту; 5) оприлюднення Вищою кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів України на своєму веб-сайті списку кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит; 6) організацію регіональною кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів спеціальної перевірки щодо кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит; 7) визначення Вищою кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів України рейтингу кандидатів на посаду прокурора серед осіб, які успішно склали кваліфікаційний іспит та щодо яких проведено спеціальну перевірку, а також зарахування їх до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів; 8) проходження кандидатом на посаду прокурора спеціальної підготовки в Національній академії прокуратури України; 9) оголошення регіональною кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів у разі відкриття вакантних посад прокурорів конкурсу на зайняття таких посад серед кандидатів, які перебувають у резерві та пройшли спеціальну підготовку;» Відповідно до статті 33. «Спеціальна перевірка щодо кандидата на посаду прокурора», «...3). Вища кваліфікаційно-дисциплінарна комісія прокурорів України зараховує до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів кандидатів, які успішно склали кваліфікаційний іспит та яким за результатами спеціальної перевірки не було відмовлено у зарахуванні до резерву. 4). Кандидати на посаду прокурора, зараховані до резерву на заміщення вакантних посад прокурорів, направляються

Вищою кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів України для проходження спеціальної підготовки в Національній академії прокуратури України.» [3]. Таким чином, зарахування до резерву на заміщення вакантних посад вимагатиме від кандидата відповідності установленим вимогам, успішного складання кваліфікаційного іспиту, проходження спеціальної перевірки, організованої регіональною кваліфікаційно-дисциплінарною комісією прокурорів. Відповідно ж до пункту 1.6. Загальних положень Положення про роботу з кадровим резервом в органах прокуратури України, «Необхідна кількість резервістів для висунення на керівні посади, заміщення посад у структурних підрозділах центрального та обласних апаратів, а також у прокуратурах міст з районним поділом визначається з урахуванням стану плінності кадрів, перспективою вивільнення цих посад і повинна бути розумною та оптимальною. Особа зараховується до складу кадрового резерву, як правило, на одну керівну посаду» [2]. Таким чином, кількість осіб, придатних для зарахування до кадрового резерву, обмежена рядом факторів, таких як:

- 1) згода працівника на зарахування до кадрового резерву;
- 2) готовність працівника до зміни місця проживання у разі отримання пропозиції призначення на керівну посаду в іншій місцевості;
- 3) відсутність у працівника дисциплінарних стягнень;
- 4) відповідність стану здоров'я працівника вимогам виконання роботи, пов'язаної з підвищеними навантаженнями;
- 5) відповідність працівника вимогам щодо наявності системних професійних знань, успішного виконання службових обов'язків, ініціативності, володіння організаторськими здібностями та відповідними моральними якостями, стажу роботи в органах прокуратури не менше трьох років, ознак підвищення свого професійного рівня;
- 6) відсутність у працівника ознак, що відносять його до осіб, щодо яких здійснюються заходи з очищення влади.

Практика свідчить, що кількість осіб, котрі потрапляють до кадрового резерву є не дуже великою, навіть без введення настільки жорстких умов. Свідченням цього є інформація з «Узагальнення стану роботи з добору, розстановки, професійної підготовки кадрів, а також профілактично-виховної роботи та дисциплінарної практики в органах прокуратури Київської області у 2013 році», опрацьована автором особисто. Так, приміром, в органах прокуратури Київської області, до резерву кадрів на 2013 рік для висунення на посади керівників структурних підрозділів зараховано 60 прокурорсько-слідчих працівники, з них: 13 – на посади міжміськрайпрокурорів, 8 – їх заступників, 5 – на посади начальників управлінь, 26 – на посади начальників відділів, 5 – на посади старших прокурорів та прокурорів прокуратури Київської області, 3 – міжрегіональних кадровий резерв. Вивченням списків та особових справ осіб, зарахованих до кадрового резерву для висунення на керівні посади встановлено, що формування резерву проводиться в основному за рахунок працівників, які набули достатніх теоретичних знань та практичного досвіду в органах прокуратури, за своїми діловими та професійними якостями в змозі забезпечити роботу на керівних посадах.

Такий стан справ не в останню чергу обумовлений рядом недоліків служби в органах прокуратури, як і державної служби в цілому (з точки зору кандидата для потрапляння на таку службу) в нашій державі. Матеріальне забезпечення державних службовців, в тому числі працівників органів прокуратури України поки що далеке від належного рівня. При цьому сумісництво служби в органах прокуратури з роботою на підприємствах, в установах чи організаціях, а також з будь-яким підприємництвом не допускається, за винятком наукової і педагогічної діяльності [4]. Рівень критики державних службовців дедалі зростає. Засоби масової інформації, громадські організації все частіше висвітлюють негативні події, недоліки тих чи інших складових системи державної влади, корупцію, хабарництво, при цьому системно і послідовно формуючи виключно негативний образ державного службовця

в очах суспільства. Ніхто не зважає на той факт, що саме з цим суспільством службовцям органів прокуратури необхідно працювати, саме інтереси членів цього суспільства відстоювати, саме з середовища цього суспільства відбираються претенденти на заміщення вакантних посад в органах прокуратури України. Результатом взаємодії таких факторів є низький рівень прагнення талановитих, високопрофесійних громадян претендувати на посади в органах прокуратури України. Відповідно, такі люди не зможуть в майбутньому набути досвіду роботи, потрапити до кадрового резерву, просуватися кар'єрними сходами, служити українському народу в лавах органів прокуратури України.

Висновки та пропозиції

Підсумовуючи вищенаведені факти можна зазначити, що найбільш нагальними проблемами в царині реалізації системою кадрового резерву в органах прокуратури її функції, щодо забезпечення керівних посад в органах прокуратури України всіх рівнів, кадрами, що мають високі службові, психологічні, моральні та ділові якості, слід вважати наступні:

1) підвищення вимог до осіб, для зарахування їх до резерву для висунення на керівні посади в органах прокуратури

2) необхідність забезпечення резервом кадрів необхідної кількості кандидатів, що відповідають всім вимогам, для призначення на всі вакантні посади в органах прокуратури України всіх рівнів.

З метою вирішення наведених проблем найбільш доцільним видається проведення комплексу заходів щодо:

1) активізації роз'яснювальної та пропагандистської роботи серед працівників прокуратури, які відповідають або частково відповідають вимогам до кандидатів на зарахування до кадрового резерву, з метою підвищення їх активності щодо потрапляння до кадрового резерву.

2) підвищення престижності державної служби в цілому, та служби в органах прокуратури зокрема, що дозволить збільшити притік відповідальних, ініціативних молодих кадрів, здатних, по набутті ними необ-

АНОТАЦІЯ

В статті розглянуто основні критерії та вимоги до кандидатів, що відбираються до кадрового резерву для висунення на керівні посади в органах прокуратури України. Проаналізовано вплив на процес формування кадрового резерву деяких законодавчих змін. Автором узагальнено проблемні моменти, що виникають в досліджуваній царині та запропоновано варіанти вирішення проблем функціонування кадрового резерву органів прокуратури в рамках оновлення правового поля України.

хідної освіти та досвіду поповнити кадровий резерв на заміщення керівних посад в органах прокуратури. Для цього важливо забезпечити координацію діяльності засобів масової інформації, громадських організацій, всіх небайдужих громадян в руслі формування у населення позитивного образу службовця органів прокуратури, при одночасному всебічному стимулюванні службовців відповідати цьому високому стандарту.

Література

1. Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України. Наказ Генерального прокурора України від 15 вересня 2014 року № 2гн [Електронний ресурс] // Офіційний веб-сайт Генеральної прокуратури України. – Режим доступу: http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?_m=publications&t=rec&id=94102

SUMMARY

The article deals with the basic criteria and requirements for candidates entering the personnel reserve for promotion to senior positions in the prosecution of Ukraine. The influence on the formation of personnel reserve some legislative changes. The author summarizes the problematic issues that arise in the study area and proposed solutions to the problems of the personnel reserve organs within the legal framework of Ukraine update.

2. Положення про роботу з кадровим резервом в органах прокуратури України. Затверджено Наказом Генерального прокурора України від 2 липня 2012 року № 59 із змінами внесеними наказом №98 від 13. 11.2013 року [Електронний ресурс] // Офіційний веб-сайт Генеральної прокуратури України. – Режим доступу: http://www.gp.gov.ua/ua/iopd.html?_m=publications&t=rec&id=94103

3. Про прокуратуру : проект Закону України : реєстр. № 3541 від 05.11.2013 р. [Електронний ресурс] // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=48935

4. Про прокуратуру: Закон України : від 5 листопада 1991 р. № 1789-ХІІ // Відомості Верховної Ради. – 1991. – № 53. – Ст. 794.