

ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДОБОРУ КАДРІВ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 4(39), с. 138—142

Питання добору кадрів в органи прокуратури України завжди було та залишається одним з найважливіших, оскільки головною метою кадрової роботи є формування кадрового потенціалу органів прокуратури, який у професійних і ділових відносинах має бути здатним забезпечувати ефективне функціонування системи органів прокуратури та виконувати покладені на ці органи завдання.

Система управління кадрами в органах прокуратури містить такі головні напрями, серед яких варто виокремити добір кадрів, формування штатно-посадової структури, підбір та формування трудового колективу, кадрового резерву, а також оцінку ділових та особистих якостей працівників. Аналіз правових норм, що регулюють ці основні напрями управління кадрами в органах прокуратури, свідчить про те, що значна їх частина, яка регулює процедури проходження служби в органах прокуратур у цілому, в тому числі добору кадрів, міститься у відомчих підзаконних актах, які не в повному обсязі регламентують таку діяльність. Так, існуючі методи добору кадрів, формування кадрового складу органів прокуратури не повною мірою відповідають вимогам сьогодення, а тому потребують удосконалення, оскільки не розроблені чіткі й достатні вимоги до прокурорського працівника в цілому, а на їх основі — критерії, яким має відповідати кандидат на службу в органи прокуратури. У цьому сенсі залишається відкритою проблема створення необхідної, адекватної правової регламентації процедури добору кадрів в органах прокуратури.

Питання кадрового забезпечення органів прокуратури України були предметом дослідження не тільки науковців, а й практи-

ків, зокрема М. М. Бубрика, Г. П. Середи, М. К. Якимчука, В. М. Куца, В. В. Сухоноса, В. В. Долежана, Ю. Є. Полянського, Ю. В. Ударцова та ін. У їхніх працях проаналізовано питання формування прокурорсько-слідчого корпусу органів прокуратури, загальні аспекти проходження служби в органах прокуратури без спроби перегляду підходів до процедури добору кадрів в органах прокуратури.

У цілому, поділяючи наукові позиції вчених щодо кадрового забезпечення органів прокуратури, вважаємо за доцільне зосередити увагу на проблемних питаннях процедури добору кадрів в органах прокуратури. Тому проаналізуємо організаційно-правові проблеми добору кадрів в органах прокуратури і науково обґрунтуємо зумовлені потребами практики шляхи їх вирішення.

Добір кадрів в органах прокуратури, як один із кадрових процесів проходження служби, є першочерговою ланкою кадрового забезпечення державної служби в органах прокуратури. Від його впорядкованості, визначеності критеріїв відбору, чесності, незаангажованості політичними переконаннями залежить якість кадрового потенціалу органів прокуратури.

У науковій та спеціальній літературі добір кадрів розглядається як процес оцінки про-

фесійних якостей кола претендентів, визначення придатності кандидатів для виконання посадових обов'язків; комплекс заходів для забезпечення відповідності індивідуально-психологічних особливостей в органах державної влади [1, 55]; встановлення придатності кандидата на посаду та вибір серед кандидатів найбільш підготовлених для виконання обов'язків за посадою [2, 24]; визначення відповідності працівника виконуваній роботі [3, 9]; сукупність процедур щодо відбору кандидатів на певну посаду на основі аналізу та оцінки особистих якостей працівника, ступеня їх відповідності вимогам конкретної посади [4, 244].

На думку В. С. Венедиктова, добір персоналу — це процес оцінювання професійних якостей кола претендентів, визначення придатності кожного з них для виконання посадових обов'язків [5, 102]. Не можна не погодитися з таким визначенням, адже оцінювання професійних якостей кола претендентів на посаду є метою, яку має такий напрям кадрової роботи, як добір кадрів.

Досліджуючи проблеми добору кадрів в органах прокуратури С. І. Нечипоренко вважає, що добір в органи прокуратури — це “сукупність процедур із встановлення придатності кандидата на посаду прокурора, слідчого прокуратури та вибору серед кандидатів тих, які є придатними для виконання завдань і функцій прокурорсько-слідчих працівників” [6].

Аналіз вищенаведених понять дає підстави зробити висновок, що поняття “добір кадрів” охоплює кілька базових компонентів. Це, зокрема, тези, що стосуються мети і завдань процесу (заповнення вакантних робочих місць, відповідність організаційним вимогам, придатність для виконання посадових обов'язків); його основних складових (пошук персоналу, професійна діагностика, адаптація); комплексу необхідних заходів (створення кадрових агентцій, розбудова державної служби зайнятості); опису методів і процедур (аналіз резюме, інтерв'ю); вимог до кваліфікації, особистісних характеристик, стану здоров'я та інших

характеристик кандидатів, на базі яких, власне, і здійснюється добір [7].

Завдяки аналізу наукових джерел з теорії управління, адміністративного права, менеджменту можна зробити висновки про наявність термінологічної плутанини щодо вживання понять “добір”, “відбір”, “набір” та “підбір”.

Розглянемо співвідношення понять “добір” та “відбір” кадрів. На думку Л. В. Балабанової і О. В. Сардак, загальна процедура відбору персоналу передбачає наступні етапи: кандидати на вакантну посаду, попередній відбір персоналу, проведення первинної співбесіди, оцінка претендента, перевірка документації, збір і перевірка рекомендацій, медичний огляд, проведення підсумкової співбесіди щодо наймання, прийняття остаточного рішення про наймання [7].

Тобто внаслідок відбору здійснюється виділення конкретного претендента на посаду в органи прокуратури з усієї маси претендентів. Відбір кадрів — це процес виокремлення із загальної кількості претендентів. Отже, відбір кадрів в органах прокуратури це встановлений порядок виокремлення із загальної кількості претендентів на посаду конкретного кандидата, який найкраще відповідає певній посаді в органах прокуратури. Добір кадрів — це процес їх вивчення, оцінювання моральних, ділових, особистих та професійних якостей, з метою визначення можливості кандидата працювати в органах прокуратури і виконувати належним чином завдання та функції на певних посадах.

Щодо співвідношення понять “набір” та “підбір” кадрів, слід зазначити, що в науковій літературі набір є процесом здійснення найму, одночасного вербування великої кількості працівників [8, 708]; підбір є процесом визначення особистих і професійних якостей людей для встановлення їх відповідності виконуваній роботі [9, 463].

Необхідно зазначити, що застосувати поняття “добір”, “відбір”, “набір” та “підбір” як синоніми не можна, адже добір — це широке поняття, яке складається з підбору та набору кадрів, охоплює таке поняття, як підбір, а в

цілому, сукупно, ці поняття становлять зміст кадрової процедури з добору кадрів. Отже, аналіз вищенаведених понять дає підстави розглядати добір кадрів в органи прокуратури, як складну процедуру, що окреслена нормативними актами, є складовою кадрової роботи в органах прокуратури, процесом, що триває певний проміжок часу і складається з певного порядку діяльності уповноважених посадових осіб органів прокуратури щодо набору, відбору та підбору кандидатів на посаду.

Як уже зазначалося, добір кадрів в органах прокуратури — це складна процедура, яка складається з певних видів кадрової роботи. Якщо звернутися до теорії управління, то в процедурі добору кадрів виокремлюють такі етапи: набір персоналу — процедура, що дає можливість створити резерв потенційних кандидатів; відбір персоналу — процес, що передбачає оцінку професійної придатності для різних посад з урахуванням професійно важливих якостей і відбір кращих кандидатів; підбір персоналу (внутрішній і зовнішній): перший ґрунтується на наборі нових співробітників, другий — на внутрішньоорганізаційних переміщеннях і вимагає ретельного психологічного відбору осіб [10, 54].

В. В. Сухонос виокремлює такі етапи добору кадрів [11, 155]: а) збирання інформації про можливих кандидатів; б) оцінювання необхідних якостей кандидатів та складання характеристики кожного з них; в) визначення відповідності кандидата вимогам, що висуваються до них і необхідні для призначення на посаду; г) порівняння кількох кандидатів на одну посаду та вибір кандидата з кращими якостями; д) призначення на посаду.

Питання добору кадрів в органи прокуратури України, вимоги до осіб, які призначаються на посади прокурорів і слідчих регулюються різними за юридичною силою правовими актами. Так, згідно зі ст. 46 Закону України “Про прокуратуру” [12] прокурорами і слідчими можуть призначатися громадяни України, які мають вищу юридичну освіту, необхідні ділові і моральні якості. Особи, які не мають досвіду практичної роботи за спеці-

альністю, проходять в органах прокуратури стажування строком до одного року. Порядок стажування визначається Генеральним прокурором України.

Вимоги до кандидатів на службу в органи прокуратури, як правило, сформульовані у відомчих правових актах і деталізують положення Закону України “Про прокуратуру”. Так, комплектування посад прокурорів і слідчих у міських, районних, міжрайонних та прирівняних до них прокуратурах, вимоги до кандидатів на ці посади здійснюються відповідно наказу Генерального прокурора України від “Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України” № 2гн 25.12.11 р. [13] та Положення про порядок стажування в органах прокуратури України насамперед за рахунок випускників Національної академії прокуратури України та вищих навчальних закладів, з якими Генеральною прокуратурою України укладено відповідні угоди на підготовку фахівців.

Аналізуючи запропоновані В. В. Сухоносом етапи добору кадрів, можна зазначити, що законодавством недостатньо врегульовано питання щодо умов підбору кадрів в органах прокуратури, критеріїв оцінювання претендентів на посаду в органах прокуратури, умови збирання інформації щодо кандидатів на посаду тощо.

Згідно із Законом (ст. 46) прокурорами та слідчими можуть призначатися громадяни України, які мають вищу юридичну освіту, необхідні ділові та моральні якості. Добір працівників з високими моральними та діловими якостями — це імперативна вимога, якій мають відповідати кандидати на посаду в органи прокуратури. Зміст же вимог до “ділових та моральних якостей” жодним нормативно-правовим актом не врегульований. Ці питання мають бути визначені в законодавстві.

Отже, викладене дає підставу зробити висновок, що робота з добору і розстановки кадрів в органах прокуратури — це складний творчий процес. Добір кадрів в органи прокуратури являє собою встановлений порядок діяльності уповноважених посадових осіб із

вивчення та оцінювання особистих якостей і можливостей кандидата на посаду в органи прокуратури, рівня його підготовки та відповідності певній посаді згідно з вимогами профілю професійної компетентності.

На сьогодні в Україні процес добору кадрового резерву на службу в органи прокуратури має суто формальний характер і тому є недовірливим.

У процесі підготовки нового Закону України “Про прокуратуру” слід внести ряд новел, спрямованих на поліпшення цієї процедури. Так, слід передбачити положення, за яким обіймання посад прокурорсько-слідчих працівників має відбуватися за допомогою відкритої конкурсу. Конкурс має передбачати складання кандидатом на посаду іспиту (проходження тестування) і проведення співбесіди. Може бути також встановлений певний випробувальний період з метою з’ясування відповідності обсягу професійної компетентності кандидата на посаду вимогам профілю професійної компетентності посади в органах прокуратури.



Література

1. Малиновський В. А. Словник термінів і понять з державного управління / В. Я. Малиновський. — 2-ге вид., допов. і перероб. — К.: Центр сприяння Ін-ту розвитку держ. служби, 2005. — 254 с.
2. Бизюкова И. В. Кадры управления. Подбор и оценка / И. В. Бизюкова. — М.: Экономика, 1998. — 150 с.

3. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту: Наук.-практ. посіб. / Г. В. Щокін. — К.: МАУП, 1999. — 400 с.

4. Слепенков И. М. Основы теории социального управления: Учеб. пособие / И. М. Слепенков, Ю. П. Аверин. — М.: Высш. школа, 1990. — 320 с.

5. Венедиктов В. С. Організаційно-правові засади управління державною службою в Україні: Наук.-практ. посіб. / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, О. М. Ключев та ін. — Х.: Вид-во Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2006. — 309 с.

6. Нечипоренко С. І. Проблеми правового регулювання процедур добору та прийняття на службу в органи прокуратури / <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10ncivop.pdf>

7. Горбунова В. В. Спроба змістовного аналізу поняття “добір персоналу” — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [/http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_gum/Nsspp/2011_28/Gorbunova.htm](http://archive.nbuv.gov.ua/Portal/Soc_gum/Nsspp/2011_28/Gorbunova.htm)

8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К.: Ірпінь: ВТФ Перун, 2005. — 1728 с.

9. Управління персоналом: Навч. посіб. / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шапова. — К.: Центр навч. л-ри, 2006. — 504 с.

10. Шпекторенко І. В. Професійна мобільність державного службовця: монографія / І. В. Шпекторенко. — Д.: Моноліт, 2009. — 242 с.

11. Сухонос В. В. Организационно-правовые проблемы кадрового обеспечения органов прокуратуры: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10. — Х., 1999. — 184 с.

12. Закон України “Про прокуратуру” від 11.12.1991 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>

13. Наказ Генерального прокурора України “Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України” № 2гн від 15 грудня 2011 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.gp.gov.ua>

У процесі підготовки нового Закону України “Про прокуратуру” слід внести ряд новел, спрямованих на поліпшення процедури добору кандидатів. Зокрема, слід передбачити положення, за яким обіймання посад прокурорсько-слідчих працівників має відбуватися за допомогою відкритого конкурсу, що передбачає складання кандидатом на посаду іспиту (проходження тестування) і проведення співбесіди. Може бути також встановлений певний випробувальний період.

В процессе подготовки нового Закона Украины “О прокуратуре” следует внести ряд новел, направленных на улучшение процедуры отбора кандидатов. В частности, следует предусмотреть положение о том, что занятие должностей прокурорско-следственных работников должно происходить при помощи открытого конкурса, предусматривающего для кандидата на должность сдачу экзамена (прохождение тестирования) и проведение собеседования. Может быть также установлен определенный испытательный период.

In the preparation of the new Law of Ukraine "On Prosecutor's Office" must make a number of short stories to improve procedures for selecting candidates. In particular, should include provisions under which employment positions prosecutors and investigators should be through open competition, which involves compiling candidate for examination (testing) and conducting interviews. It may also be installed a trial period.

Надійшла 8 листопада 2013 р.