

Бібліографічні посилання

1. Мироненко О.М. Права і свободи людини у документах Великої французької революції / О.М. Мироненко. – К., 1995.
2. Загальна декларація прав людини : прийнято резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 груд. 1948 р. [Док. ООН A/RES/217 A] // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи / упоряд. Ю.К. Качуренко. – 2-е вид. – К., 1992. – С. 18–24.
3. Об административном надзоре органов внутренних дел за лицами, освобожденными из мест лишения свободы : Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 июля 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1966. – № 30. – Ст. 597.
4. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 5 листоп. 1991 р. // ВВР. – 1992. – № 3. – Ст. 10.
5. Разаренов Ф. С. Административный надзор милиции за лицами, освобожденными из мест лишения свободы : учеб. пособие / Ф.С. Разаренов, В.И. Перец. – М., 1981.
6. Макоцей И.И. Правовые и организационно-тактические вопросы административного надзора за лицами, освобожденными из мест лишения свободы : учеб.-практ. пособие / И.И. Макоцей, В.И. Перец. – К., 1988.
7. Інструкція про організацію здійснення адміністративного нагляду за особами, звільненими з місць позбавлення волі : затв. сумісним наказом МВС України та Державного департаменту України з питань виконання покарань від 04 листоп. 2003 р. № 1303/203 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 2. – Ст. 103.
8. Словник іншомовних слів / за ред. О.С. Мельничука. – К., 1977.
9. Положення про службу дільничних інспекторів міліції в системі МВС України : затверджене наказом МВС України від 20 жовт. 2003 р. № 1212 // Офіційний Вісник України. – 2003. – № 47. – Ст. 2451.

Надійшла до редакції 24.05.2012

А.В. Пшонка

кандидат юридичних наук,
народний депутат України

УДК 347.963

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОГО РЕСУРСУ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Досліджено питання кадрового забезпечення органів прокуратури. Надано визначення понять «кадри прокуратури», «кадровий ресурс органів прокуратури». З'ясовано складові елементи кадрового ресурсу, етапи формування кадрового ресурсу органів прокуратури.

Ключові слова: *кадри, кадровий ресурс, прокуратура.*

Исследованы вопросы кадрового обеспечения органов прокуратуры. Дано определение понятий «кадры прокуратуры», «кадровый ресурс органов прокуратуры». Определены составляющие элементы кадрового ресурса, этапы формирования кадрового ресурса органов прокуратуры.

Ключевые слова: *кадры, кадровый ресурс, прокуратура.*

The paper studies the issues of staffing of the prosecution. The definition of the concepts of “cadres prosecution”, “human recourse of the prosecution”. The components of the elements of human recourse management, human recourse formation stages of the prosecution.

Keywords: *cadres, human recourse, prosecutors.*

Постановка проблеми. Питання дотримання законності у діяльності державних органів, зміцнення правопорядку, утвердження верховенства закону, захист прав і свобод людини та громадянина є невід'ємним атрибутом будь-якої демократичної, правової, незалежної держави. В Україні завдання утвердження верховенства закону, зміцнення правопорядку, захист державної незалежності, суспільного та державного ладу, політичної та економічної системи, прав національних груп і територіальних утворень, а також соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод людини та громадянина, основ демократичного устрою державної влади, правового статусу місцевих Рад, органів самоорганізації населення покладаються на органи прокуратури [12].

З огляду на важливість завдань, які стоять перед прокуратурою України, та враховуючи тенденції до реформування правоохоронних органів нашої держави, актуальність наукових досліджень питань підвищення ефективності діяльності органів прокуратури не викликають сумнівів. Слід звернути увагу, що крім законодавчого забезпечення діяльності органів прокуратури, не останню роль у досягненні цілей та виконанні завдань, що стоять перед прокуратурою України, відіграє кадрове забезпечення цього державного органу. У зв'язку з цим розділяємо точку зору В.М. Гаращука, який зазначає, що висококваліфіковані кадри, навіть при недостатньому запровадженні інших елементів організаційного забезпечення, спроможні виконати поставлене завдання на достійно високому рівні, нівелюючи прорахунки та негаразди власним досвідом та професіоналізмом [3, с. 327].

Таким чином, дослідження питань кадрового забезпечення, з'ясування суті та основних ознак кадрового ресурсу органів прокуратури є актуальними та такими, що викликають певний науковий інтерес.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питанням кадрового забезпечення органів прокуратури, а також виробленню дієвих заходів щодо його покращення, приділяли увагу М.К. Якимчук, В.І. Малюга, А.М. Куліш, Є.М. Попович та інші науковці. Але необхідно зазначити, що, незважаючи на підвищений науковий інтерес до питань кадрового забезпечення органів прокуратури, з'ясування сутності кадрового ресурсу, його основних характеристик досі не було предметом самостійних наукових досліджень.

Наукова новизна цієї статті полягає у тому, що вона є одним із перших комплексних наукових досліджень питання сутності кадрового ресурсу органів прокуратури, визначення його основних елементів.

Метою статті є удосконалення теоретичних засад кадрового забезпечення органів прокуратури, з'ясування на основі аналізу наукових праць та чинного законодавства сутності кадрового ресурсу органів прокуратури, визначення його основних елементів та порядку формування.

Виклад основного матеріалу. Як вже зазначалося, на прокуратуру покладається обов'язок виконання цілої низки завдань щодо захисту прав та інтересів громадян і юридичних осіб, держави, забезпечення законнос-

ті та зміцнення правопорядку. Виконання покладених завдань досягається, з одного боку, належним правовим забезпеченням діяльності органів прокуратури. З іншого – належною організацією діяльності цих органів та належним кадровим забезпеченням, ефективно сформованим кадровим ресурсом та належною організацією управління кадрами в органах прокуратури. У зв'язку з цим розділяємо точку зору О. Шинальського, що кадрове забезпечення було і залишається одним із найважливіших аспектів ресурсного забезпечення органів прокуратури та одним із найважливіших питань у діяльності цього державного органу [15, с. 22].

Жодні реформи, які мають місце в державі в цілому та в правоохоронних органах зокрема не будуть мати позитивного результату без виваженої, науково обґрунтованої кадрової політики держави та без якісного комплектування правоохоронних органів, у першу чергу органів прокуратури, професійним кадровим складом. Саме від рівня професіоналізму кадрового складу органів прокуратури, від рівня його компетентності, дотримання службової дисципліни та належного рівня службової етики залежить рівень престижу органів прокуратури України та ступінь довіри суспільства до діяльності такого органу. З огляду на зазначене, належне кадрове забезпечення органів прокуратури визнається ефективним засобом успішного виконання покладених на органи прокуратури завдань.

Відповідно до наказу Генеральної прокуратури України від 15 грудня 2011 року № 2гн «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України», стан організації роботи з кадрами слід вважати одним із основних критеріїв оцінки ефективності діяльності керівників прокуратур усіх рівнів. Забезпечення правильного добору, розстановки, професійної підготовки та виховання кадрів розглядається як ефективний засіб успішного виконання покладених на органи прокуратури завдань щодо утвердження верховенства права, зміцнення законності, захисту прав і свобод людини і громадянина, суспільних та державних інтересів [11].

Перш ніж визначитися із сутністю кадрового ресурсу органів прокуратури України, вважаємо за доцільне розглянути зміст поняття «кадровий ресурс». У зв'язку з цим необхідно підкреслити, що в наукових працях, які досліджують питання кадрового забезпечення, кадрової політики, формування кадрового складу підприємств, установ та організацій, поняття «кадри», «кадрові ресурси», «трудова ресурси» використовуються як слова-синоніми. Спробуємо проаналізувати зазначені поняття.

Говорячи про ресурси, слід враховувати, що ресурси – це основна продуктивна сила суспільства. Розміри, структура та якість, а також забезпеченість і ступінь їх використання мають вирішальний вплив на підвищення ефективності діяльності підприємства і його конкурентоспроможність [9].

Трудові, кадрові ресурси – це один із різновидів ресурсного забезпечення підприємства, установи чи організації, в тому числі будь-якого державного органу (у тому числі органів прокуратури), від якості та сформованості якого залежить ефективність функціонування такої структури.

Деякі автори зазначають, що трудові ресурси є доволі об'ємним поняттям. Наприклад, на думку Г.В. Щекіна, трудові ресурси, як соціально-економічна категорія – це сукупність носіїв функціонуючої та потенційної суспільної та індивідуальної робочої сили та відносин, які виникають у процесі її відновлення (формування, розподілення та використання) [16, с. 445].

Трудові ресурси розглядаються як частина населення, що має необхідний фізичний розвиток, здоров'я, освіту, культуру, здібності, кваліфікацію та володіє необхідними професійними знаннями для роботи у сфері суспільно корисної діяльності. На відміну від трудових ресурсів, які включають у себе все працездатне населення країни, кадри включають у себе постійний склад працівників, що перебувають у трудових відносинах з тим чи іншим працедавцем [16, с. 445].

Слід зазначити, що в соціологічних дослідженнях поняття «трудові ресурси» та «кадри» є дещо різними категоріями, які співвідносяться як загальне та часткове.

Що стосується визначення поняття «кадри», то слід зазначити, що у тлумачних словниках зазначене поняття розкривається таким чином: кадри – це основний склад працівників організації, підприємства, установи [2, с. 409; 6, с. 260].

У сучасній юридичній науці поняття «кадри» розглядається у широкому та вузькому розумінні. Наприклад, узагальнюючи існуючі у наукових працях визначення поняття «кадри», А.А. Пилипенко в широкому розумінні визначає кадри як соціально-економічну категорію, що означає постійний (штатний) кваліфікований склад працівників, тобто працездатних громадян, які перебувають у трудових відносинах з державними установами, підприємствами різних організаційно-правових форм власності, володіють спеціальними знаннями, мають певну професійну підготовку, трудові навички, досвід роботи в обраній сфері діяльності та забезпечують виконання покладених на них функцій [8, с. 25].

Існує також точка зору, відповідно до якої поняття «кадри» розглядається як сукупність осіб, які виконують як основну професію трудові функції у конкретній системі управління та отримують за це відповідну винагороду [7, с. 325]. У даному випадку кадри розглядаються без прив'язки до того чи іншого підприємства, установи організації; також не акцентується увага на тому, чи належить персональний склад кадрів до основного складу працедавця чи ні.

Таким чином, у широкому розумінні поняття кадрів використовується у тому випадку, коли мова ведеться про кадри в цілому, без прив'язки до конкретної сфери діяльності.

Крім визначення поняття кадрів у широкому розумінні, в наукових працях та нормативно-правових актах поняття «кадри» може застосовуватися у вузькому розумінні – стосовно тієї чи іншої сфери діяльності з урахуванням особливостей функціонування та мети тієї чи іншої галузі.

Так, наприклад, говорячи про кадри органів внутрішніх справ,

О.М. Бандурка зазначає, що до кадрів органів внутрішніх справ відносять осіб, які постійно або тимчасово в якості основної професії чи спеціальності, на платній основі виконують певні трудові функції в органах внутрішніх справ, установах, підприємствах, тобто проходять державну службу [1, с. 185].

Під час дослідження питання кадрового забезпечення митних органів А.А. Пилюпенко пропонує під кадрами митних органів розуміти сукупність осіб, що є постійним (штатним) складом митних органів, спеціалізованих митних установ та організацій, які володіють спеціальними знаннями, мають певну професійну підготовку, трудові навички і виконують на платній основі службові обов'язки в якості основної професії або спеціальності [8, с. 26].

Особливу увагу слід звернути на той факт, що коли мова ведеться про кадри, то державних службовців, тобто апарат державної влади та управління, науковці виділяють в окрему групу з урахуванням їх особливого правового статусу та особливостей виконуваних такими кадрами функцій [16, с. 465].

Ми не будемо зупинятися на питаннях правового статусу кадрів органів прокуратури, лише зазначимо, що у структурі кадрів у цілому кадри прокуратури, як державного органу, посідають окреме місце.

Враховуючи викладені позиції щодо визначення кадрів у широкому та вузькому розумінні, кадрами прокуратури ми будемо вважати осіб, які знаходяться у трудових відносинах з органами прокуратури, прийняли у встановленому законом порядку присягу, мають професійну підготовку та спеціальні знання, на платній основі виконують службові обов'язки, визначені законодавством та відомчими нормативними актами. Тобто, говорячи про кадри, ми маємо на увазі певних осіб, які знаходяться у трудових відносинах з тим чи іншими роботодавцем.

Ведучи мову про кадровий ресурс, слід виходити з того, що це поняття є більш широким та ємким, ніж поняття кадрів. Ресурсами є основна продуктивна сила суспільства. Розміри, структура та якість, а також забезпеченість і ступінь їх використання мають вирішальний вплив на підвищення ефективності діяльності того чи іншого підприємства і його конкурентоспроможність [14]. Зважаючи на мету діяльності прокуратури як державного органу, ми, безумовно, не можемо вести мову про підвищення рівня конкурентоспроможності такого органу. Поряд з цим можемо зазначити, що ресурси органів прокуратури впливають на ефективність та якість виконання завдань, які стоять перед прокуратурою та сприяють досягненню тієї мети, з якою такий орган як прокуратура, існує у будь-якому демократичному суспільстві. Таким чином, можна зробити висновок, що кадрові ресурси органів прокуратури мають безпосереднє відношення до якості виконання органами прокуратури покладених на них обов'язків та підвищення ефективності функціонування цього державного органу.

Кадровий ресурс є одним із видів ресурсного забезпечення підпри-

емства, установи, організації, державного органу тощо, використання якого, поряд з іншими видами ресурсів, дозволяє досягти тієї мети, заради якої створюється та функціонує таке підприємство, установа, організація, у тому числі державний орган.

Деякі автори під кадровими ресурсами розуміють сукупність навичок, інтелекту та спеціальних знань працівників, тобто як основний актив організації. Люди, це ті елементи організації, які здатні навчатися, змінюватися, вводити нове та створювати дух творчості, і якщо їх належним чином мотивувати, можуть забезпечити успішність організації [13, с. 76].

На думку Д.Ю. Полякова, під кадровим ресурсом слід розуміти не людей, а їх знання, навички, вміння вирішувати певне коло завдань, виконувати певну діяльність. Носіями цього ресурсу є, безумовно, люди, саме цьому без них у процесі реалізації організацією своїх цілей та завдань не обійтися [7].

Таким чином, з урахуванням проаналізованих точок зору щодо визначення поняття «трудові ресурси», «кадри», «кадровий ресурс» та зважаючи на ст. 4 Закону України «Про прокуратуру» пропонуємо під кадровим ресурсом органів прокуратури розуміти сукупність спеціальних знань, навичок, вмінь працівників органів прокуратури, за допомогою яких реалізовується діяльність органів прокуратури, спрямована на утвердження верховенства закону, зміцнення правопорядку і захист від неправомірних посягань незалежності держави, прав і свобод людини і громадянина, основ демократичного устрою державної влади тощо.

Носієм кадрового ресурсу органів прокуратури є, безумовно, люди – працівники прокуратури, які у встановленому законом порядку були прийняті на службу до того чи іншого органу прокуратури.

Вимоги які ставляться до осіб, що претендують на зайняття тих чи інших посад в органах прокуратури, сформульовано в першу чергу у Законі України «Про прокуратуру». Так, відповідно до ст. 46 Закону України «Про прокуратуру», прокурорами можуть призначатися громадяни України, які мають вищу юридичну освіту, необхідні ділові і моральні якості. Особи, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю, проходять в органах прокуратури стажування строком до одного року. На посади прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя та прирівняних до них прокурорів призначаються особи віком не молодше 30 років, які мають стаж роботи в органах прокуратури або на судових посадах не менше семи років; на посади районних і міських прокурорів – віком не молодше 25 років із стажем роботи в органах прокуратури або на судових посадах не менше трьох років.

З метою перевірки відповідності спеціальних знань, навичок, вмінь працівників органів прокуратури визначеним на рівні чинного законодавства вимогам прокурори підлягають атестації один раз на п'ять років. Порядок атестації визначається Генеральним прокурором України [12].

Основні вимоги до осіб, що призначаються на роботу до органів

прокуратури, сформульовано в наказі Генеральної прокуратури України «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» від 15 грудня 2011 року № 2гн. У зазначеному наказі акцентовано увагу на необхідності підвищення вимогливості до кадрів, створення умов, щоб на прокурорських посадах працювали професійно підготовлені, компетентні, принципові, добросовісні, з високими моральними якостями працівники. При цьому комплектування прокурорських посад повинно здійснюватися громадянами України, які мають вищу юридичну освіту, необхідні ділові і моральні якості, здатні за станом здоров'я успішно виконувати службові обов'язки, не притягувалися до кримінальної відповідальності, за винятком реабілітованих, або адміністративної відповідальності за вчинення корупційних правопорушень [11].

На думку більшості науковців, положення законодавства, що встановлюють вимоги до осіб, які претендують обіймати посади в органах прокуратури, є недосконалими. Так, Є.М. Попович зазначає, що вимоги до осіб, які призначаються на роботу до органів прокуратури, сформульовані в наказі Генеральної прокуратури України «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» від 15 грудня 2011 року № 2гн, є досить нечіткими: поняття щодо «необхідних ділових та моральних якостей» за умов відсутності конкретних критеріїв може тлумачитися досить широко, вимоги до стану здоров'я у вказаних статтях відсутні, таким чином, єдиними конкретними критеріями залишаються наявність вищої юридичної освіти та відсутність судимості за вчинення злочинів [10, с. 207]. Розділяємо зазначену точку зору, у зв'язку з чим пропонуємо внести відповідні зміни до законодавства та розробити критерії, на відповідність яким мають розглядатися ділові та моральні якості працівників органів прокуратури.

З урахуванням точки зору М.М. Дивака щодо необхідності запровадження системи управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ вважаємо, що тільки через оцінювання відповідності персоналу цим критеріям можна отримати інформацію про якість кадрового ресурсу органів прокуратури України [4].

Слід зазначити, що формування складових кадрового ресурсу органів прокуратури розпочинається ще на етапі відбору осіб для навчання у спеціалізованих вищих навчальних закладах з метою наступного працевлаштування до прокуратури. Відповідно до наказу Генеральної прокуратури України «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» від 15 грудня 2011 року № 2гн, на прокурорів, відповідальних за формування кадрового складу, покладається обов'язок забезпечувати якісний добір вступників до вищих навчальних закладів, з якими Генеральною прокуратурою України укладено відповідні угоди на підготовку фахівців. Рекомендації для вступу на навчання повинні надаватися насамперед особам, які успішно пройшли психологічне тестування, мають високий рівень освітньої підготовки, схильність до прокурорсько-слідчої діяльності і можуть за станом здоров'я займатися нею.

Станом на сьогоднішній день Генеральною прокуратурою України укладено довгострокові договори про цільову підготовку фахівців для органів прокуратури з такими вищими навчальними закладами освіти IV рівня акредитації:

- Національною юридичною академією України імені Ярослава Мудрого (м. Харків);
- Одеською національною юридичною академією.

На підставі цих договорів прокуратури Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя видають направлення на денну форму навчання в обраний абітурієнтом заклад освіти. В разі успішного складання вступних випробувань направлення прокуратури надає право здобути вищу освіту за кошти державного бюджету. З цією метою прокуратури областей та прирівняні до них прокуратури щороку організують добір абітурієнтів для вступу на перший курс навчання до зазначених вищих навчальних закладів. Враховуючи, що прокурорсько-слідча діяльність пов'язана з великими емоційними та фізичними навантаженнями, перевага при доборі абітурієнтів надається особам з певним життєвим досвідом, трудовим стажем (тим, хто пройшов строкову військову службу у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, спеціалістам з середньо-спеціальною освітою тощо).

При Генеральній прокуратурі України функціонує Академія прокуратури України, яка готує для органів прокуратури за магістерською програмою висококваліфіковані прокурорсько-слідчі кадри, а також займається підвищенням кваліфікації кадрів та науково-практичними розробками з основних напрямків прокурорсько-слідчої діяльності [5].

Зазначимо, що процес формування та удосконалення основних елементів кадрового ресурсу органів прокуратури відбувається постійно, у повсякденній діяльності вказаних органів. Знання, досвід, кваліфікація та навички професійної діяльності набуваються та удосконалюються постійно, в процесі виконання працівниками прокуратури своїх посадових обов'язків. Сприяють цьому, між іншим, запроваджені в діяльності органів прокуратури атестації працівників прокуратури, підвищення ними кваліфікації, ротації прокурорів певних рівнів тощо. На жаль, обсяг наукової статті не дозволяє нам приділити достатню увагу дослідженню вказаних заходів у світлі їх впливу на формування кадрового ресурсу органів прокуратури. Сподіваємося більш детально висвітлити це питання у подальших наукових працях. Зараз же зазначимо, що процес формування та удосконалення кадрового ресурсу органів прокуратури відбувається з початку відбору кандидатів на навчання у вищих навчальних закладах, з якими у Генеральній прокуратурі України укладено договори про цільову підготовку фахівців для органів прокуратури, та здійснюється постійно під час діяльності того чи іншого органу прокуратури шляхом проведення атестацій, підвищення кваліфікацій, ротацій тощо, які проводяться у встановленому законодавством та відомчими нормативними актами порядку.

Викладене вище дозволяє нам зробити такі **висновки**.

1. Кадрами прокуратури є особи, які перебувають у трудових відносинах з органами прокуратури, прийняли у встановленому законом порядку присягу, мають професійну підготовку та спеціальні знання, та які на платній основі виконують службові обов'язки, визначені законодавством та відомчими нормативними актами.

2. Кадровий ресурс органів прокуратури – це сукупність спеціальних знань, навичок, вмінь працівників органів прокуратури, за допомогою яких реалізовується діяльність органів прокуратури, спрямована на утвердження верховенства закону, зміцнення правопорядку і захист від неправомірних посягань незалежності держави, прав і свобод людини і громадянина, основ демократичного устрою державної влади тощо.

3. Процес формування та удосконалення кадрового ресурсу органів прокуратури відбувається з початку відбору кандидатів на навчання у вищих навчальних закладах, з якими у Генеральної прокуратури України укладено договори про цільову підготовку фахівців для органів прокуратури, та здійснюється постійно під час функціонування органів прокуратури шляхом проведення атестацій, підвищення кваліфікацій, ротаций тощо, які проводяться у встановленому законодавством та відомчими нормативними актами порядку.

4. Ефективне виконання покладених на органи прокуратури України обов'язків буде неможливим без належного нормативно-правового забезпечення формування кадрового ресурсу органів прокуратури, приведення його у відповідність до нових реалій сьогодення та загальновизнаних міжнародних стандартів, його оновлення та вдосконалення з урахуванням новітніх принципів і завдань органів прокуратури України.

5. Існує нагальна потреба у подальшому виробленні дієвих та ефективних шляхів підвищення якості кадрового ресурсу органів прокуратури.

Бібліографічні посилання

1. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник / О.М. Бандурка. – Х., 1998.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь, 2004.
3. Гаращук В. М. Теоретико-правові проблеми контролю та нагляду у державному управлінні : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Гаращук Володимир Миколайович. – Х., 2003.
4. Дивак М. М. Управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ / М. М. Дивак / Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави : матеріали наук.-практ. конф. (10 квітня 2012 р., м. Харків). – Х., 2012. – С. 66–69.
5. Інформація з офіційного сайту Генеральної прокуратури України // [Електронний ресурс] : Режим доступу: http://www.gp.gov.ua/ua/preparation_workers.html
6. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70000 слов / под ред. Н.Ю. Шведовой – 23-е изд., испр. – М., 1990.
7. Організація управління в органах внутрішніх справ : монографічне дослідження / Ю.Л. Титаренко, В.П. Філонов, В.Д. Сущенко та ін. / за ред. Ю.Л. Титаренка. – Донецьк, 1999.

8. Пилипенко А.А. Правові та організаційні засади формування і функціонування персоналу митних органів України: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Пилипенко Анжеліка Анатоліївна. – Дніпропетровськ, 2007.
9. Поляков Д.Ю. Система управління кадровим ресурсом організації: в пошуках економічної ефективності // [Електронний ресурс] : Режим доступу : <http://delovoymir.biz/ru/articles/view/?did=979>
10. Попович Є.М. Управління органами прокуратури України: організаційно-правові проблеми : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Євген Миколайович Попович. – Х., 2010.
11. Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України : наказ Генеральної прокуратури України від 15.12.2011, № 2гн // [Електронний ресурс] : Режим доступу : http://www.gp.gov.ua/ua/nopd.html?_m=publications&_t=rec&_c=view&id=99856
12. Про прокуратуру : Закон України від 05.11.1991 № 1789-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1789-12>
13. Соколов К.О. Кадровые ресурсы и их роль в формировании инновационной экономики региона / К.О. Соколов, В.А. Староверов, И.А. Сергеичева // Вестник Челябинского гос. ун-та. – 2010. – № 3. Экономика. – Вып. 24. – С. 76–78.
14. Черевко Г. В. Економіка підприємства : навч. посібник ; за ред. Г. В. Черевка. – Л., 2004. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/1151051336258/ekonomika/kadri_pidpriyemstva
15. Шинальський О. Відмова від застарілих підходів та запровадження сучасних методів добору та розстановки кадрів – неодмінна запорука подальшого розвитку органів прокуратури незалежної демократичної України / О. Шинальський // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2008. – № 2. – С. 22–26.
16. Щекин Г.В. Социальная теория и кадровая политика : монография / Г.В. Щекин. – К., 2000.

Надійшла до редакції 29.11.2012

В.В. Серeda

кандидат юридичних наук

*(Львівський державний
університет внутрішніх справ)*

УДК 342.97 : 35.077 (477)

ВДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ПОДАВАННЯ ТА РОЗГЛЯДУ ПУБЛІЧНО-ПРАВОВИХ СКАРГ

Проаналізовано чинне законодавство України, що визначає порядок звернення громадян, а також зарубіжний та вітчизняний досвід використання сучасних форм подання та розгляду публічно-правових скарг. На підставі такого аналізу подано пропозиції щодо його вдосконалення в умовах триваючої адміністративної реформи.

Ключові слова: *публічно-правові скарги, звернення громадян, форми, адміністративна реформа, адміністративні процедури.*

Проанализировано действующее законодательство Украины, определяющее порядок обращения граждан, а также зарубежный и отечественный опыт использования современных форм подачи и рассмотрения публично-правовых жалоб. На основании такого анализа представлены предложения по его совершенствованию в условиях продолжающейся административной реформы.

Ключевые слова: *публично-правовые жалобы, обращения граждан, формы, административная реформа, административные процедуры.*