ISSN 1727-1584

"Про судову практику в справах про корисливі злочини проти приватної власності" від 25.12.1992 р., № 12. -URL: htpp://scourt.gov.ua.

20. Постанова пленуму Верховного Суду України "Про практику застосування судами України законодавства у справах про розкрадання державного та колективного майна" від 25.09.1981 р., № 7. -URL: htpp://scourt.gov.ua.

Надійшла до редколегії 10.01.2006

БУГАЙЧУК К.Л. МЕЛКАЯ КРАЖА: ПРОБЛЕМЫ КВАЛИФИКАЦИИ И АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Анализируются проблемы квалификации и привлечения лица к административной ответственности за совершение мелкой кражи чужого имущества; внесены предложения по усовершенствованию национального законодательства Украины.

***

BUGAJCHUK K.L. FINE THEFT: PROBLEMS OF QUALIFICATION AND THE ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY

Problems of qualification and attraction of person to the administrative responsibility for fulfillments of fine theft another's property are analyzed; offers on improvement national legislation of Ukraine are brought.

УДК 37.048.4+343.163(477)

М.М. БУРБИКА

Харківський національний університет внутрішніх справ

СУТНІСТЬ ТА ЕЛЕМЕНТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ[1]

З'ясовується сутність та елементи профорієнтаційної роботи в органах прокуратури України, надаються пропозиції щодо її удосконалення.

Аналіз наукових праць вчених, які займалися проблемами роботи з персоналом (кадрами) в органах прокуратури, зокрема В.М. Гусарова, Л.М. Давиденка, М.В. Косюти, В.І. Малюги, М.І. Мичка, К.Ф. Скворцова, В.В. Сухоноса, П.В. Шумського, М.К. Якимчука надав змогу зробити висновок про те, що проблеми профорієнтаційної роботи у цій правоохоронній структурі держави спеціально не вивчались, а в існуючих наукових працях вони досліджувались фрагментарно або в рамках ширшої правової проблеми, без комплексного підходу. Метою цієї статті є удосконалення теоретико-правових засад профорієнтаційної роботи в органах прокуратури України. Завданням - з'ясування сутності та елементів профорієнтаційної роботи в органах прокуратури України. Наукова новизна статті визначається тим, що у ній вперше розглянуто проблемні питання профорієнтаційної роботи в органах прокуратури, визначено її новий елементний склад.

Як зазначено в Програмі кадрового забезпечення державної служби, "комплектування державних органів висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити економічний і соціальний розвиток держави, набуло першочергового значення" [1]. Відповідно до ст.46 Закону України "Про прокуратуру" прокурорами і слідчими можуть призначатися громадяни України, які мають вищу юридичну освіту, необхідні ділові і моральні якості [2]. В ст.2 Дисциплінарного статуту прокуратури України зазначено, що працівники прокуратури повинні мати високі моральні якості, бути принциповими і непримиренними до порушень законів, поєднувати виконання своїх професійних обов'язків з громадянською мужністю, справедливістю та непідкупністю. Вони повинні особисто суворо додержуватись вимог закону, виявляти ініціативу в роботі, підвищувати її якість та ефективність і сприяти своєю діяльністю утвердженню верховенства закону, забезпеченню демократії, формуванню правосвідомості громадян, поваги до законів, норм та правил суспільного життя [3].

Як зазначено в Наказі Генеральної прокуратури України "Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України" від 20.01.2006 р. № 2гн., роботу із забезпечення правильного добору, розстановки, професійної підготовки та виховання кадрів необхідно розглядати як ефективний засіб підвищення авторитету органів прокуратури, їх ролі в зміцненні законності та правопорядку. Слід домагатися, щоб усі напрями прокурорського нагляду і слідства були укомплектовані принциповими, непідкупними, компетентними і добросовісними працівниками, які здатні творчо, цілеспрямовано і якісно виконувати завдання, що стоять перед органами прокуратури України. Створювати в кожному колективі атмосферу високої вимогливості і відданості дорученій справі, сконцентровувати зусилля на удосконаленні стилю і методів роботи, досягненні кінцевих результатів у попередженні та усуненні порушень законів [4].

Таким чином, важливим напрямком формування високопрофесійного кадрового корпусу органів прокуратури є належним чином організована робота з проведення *профорієнтаційної роботи* в органах прокуратури. Слід відзначити, що в Концепції державної системи професійної орієнтації населення остання визначена як "комплексна науко-

[1] Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Іншин М.І. (ХНУВС).

ISSN 1727-1584

во обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці і спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності" [5].

На нашу думку, професійна орієнтація включає такі елементи: професійну інформацію, професійну консультацію, професійний добір, професійний відбір та професійну адаптацію. Розглянемо виділені нами елементи профорієнтаційної роботи більш детальніше. Так, *професійна інформація* - це система заходів щодо накопичення і розповсюдження відомостей про зміст і перспективи сучасних професій та вимоги, що висуваються до особи, яка бажає їх набути, форми й умови оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікаційного зростання, стан та потреби ринку праці, формування професійних інтересів, намірів та мотивацій особи. Її метою є ознайомлення населення з основними професіями та спеціальностями: змістом та умовами праці в органах прокуратури, оплатою, режимом робочого дня, перспективою підвищення кваліфікації та ін. На нашу думку, коло суб'єктів, які поширюють професійну інформацію щодо органів прокуратури, можна поділити на декілька груп відповідно до напрямків такої інформації. До першої групи необхідно віднести безпосередньо працівників кадрових підрозділів органів прокуратури. Їх профорієнтаційна діяльність є цілеспрямованою й планомірною (наприклад, виступи в школах, по телебаченню, на підприємствах, у військових частинах). До другої групи, що орієнтує населення про роботу в органах прокуратури, необхідно віднести інших працівників цієї правоохоронної структури, які проводять профорієнтаційну роботу за власною ініціативою. До третьої групи треба віднести письменників, кінематографістів, журналістів та інших працівників творчої праці.

Так, з метою виявлення осіб, які бажають навчатися в навчальних закладах освіти з підготовки прокурорських працівників, можуть використовуватись різні форми. Під час виступів прокурорсько-слідчих працівників у трудових колективах доцільно повідомити про порядок відбору абітурієнтів до вищих навчальних закладів, поцікавитись у керівників установ, підприємств, організацій, чи є гідні кандидатури. Слід встановити тісні зв'язки з військкоматами, які можуть надати необхідні дані про конкретних осіб, що бажають навчатися, а також зорієнтувати їх про порядок відбору в юридичні заклади освіти з підготовки прокурорських працівників. Доцільно вивісити в військкоматах друковані об'яви про відбір прокуратурою абітурієнтів на навчання з коротким викладенням основних вимог та правил прийому. Про відбір абітурієнтів необхідно періодично розміщувати об'яви в районній газеті, виступати по місцевому радіомовленню.

Під *професійною консультацією* ми розуміємо науково організовану систему взаємодії психолога-профконсультанта та особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці. Основне завдання професійної консультації полягає в тому, щоб в результаті аналізу здібностей та інших психофізичних якостей рекомендувати особам, які звертаються за допомогою, найбільш сприйнятливі для них види професій чи спеціальностей. Таке розуміння професійної консультації передбачає проведення її спеціально уповноваженими суб'єктами – працівниками відділів та відділень комплектування підрозділів роботи з персоналом органів прокуратури.

Хоча професійна консультація в певному плані нагадує професійний добір чи відбір, ці поняття різні за характером і змістом. Так, професійний *добір* - це система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних для оволодіння нею. У згаданому наказі Генерального прокурора України від 20.01.2006 р. № 2гн передбачено, що роботу з добору кадрів органів прокуратури слід вважати службовим обов'язком усіх керівників управлінь і відділів Генеральної прокуратури України, прокуратур Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя, військових прокуратур регіонів та інших, що несуть повну відповідальність за стан роботи підлеглих і дотримання ними морально-етичних норм працівників органів прокуратури [4].

Добір кадрів для роботи в органах прокуратури, на нашу думку, складається з двох етапів: 1) визначення потреб у доборі кадрів, планування чисельності, номенклатури і складу посад на майбутній період часу в зв'язку з майбутніми структурними змінами, змінами видів виконуваної роботи, навантаження тощо; 2) облік вакансій для своєчасного прийняття рішень про їхнє заповнення. Так, важливою ділянкою роботи є дії з формування джерел поповнення кадрами для укомплектування штату прокурорсько-слідчих працівників професійно компетентними кадрами. Причому, ця робота ведеться у двох напрямах. Перший - систематична робота з відбору кандидатів для направлення *на навчання* до Академії Генеральної прокуратури України, юридичної академії, інших юридичних ВНЗ, з якими укладено відповідні угоди. Другий – підбір юристів, що зайняті в інших галузях правозастосовчої діяльності. Так, важливим напрямком діяльності кадрових апаратів району повинна стати робота по підбору абітурієнтів для вступу до вищих учбового закладів з якими укладені договори про підготовку прокурорських кадрів. Саме в районі є можливість найбільш детально та об'єктивно вивчити загальноосвітній рівень, моральні та ділові якості осіб, які бажають навчатися.

З особами, які виявили бажання навчатись, необхідно провести співбесіду, мета якої - виявлення стійкості професійної орієнтації абітурієнта, його моральних якостей, загальноосвітньої ерудиції, готовності за своїм освітнім рівнем, станом здоров'я навчатися у вузі. При цьому треба мати на увазі, що прокурорсько-слідча діяльність пов'язана з великими емоційними та фізичними навантаженнями. При позитивному вирішенні питання прокурор району разом з абітурієнтом направляє до відділу роботи з кадрами прокуратури області необхідні документи, перелік яких викладено у правилах прийому, а також у щорічних завданнях по підбору абітурієнтів.

Слід відмітити, що робота по підбору абітурієнтів повинна вестись систематично, протягом року, оскільки такий підхід дає змогу ретельно та об'єктивно оцінити та відібрати гідні кандидатури для вступу до вищих юридичних закладів освіти, які готують прокурорські кадри.

Однак, не всі обласні та районні прокуратури належним чином проводять роботу по добору та відбору абітурієнтів для вступу вищих учбових закладів. Так, за матеріа-

ISSN 1727-1584

лами колегії прокуратури Харківської області від 24.03.2005 р., не підібрали жодного абітурієнта прокурори Богодухівського, Вовчанського, Зміївського, Кегичівського, Сахновщинського, Шевченківського районів Харківської області. Допущені факти неналежної організації стажування молодих спеціалістів в прокуратурах Ленінського, Червонозаводського районів м. Харкова, Великобурлуцького, Зачепилівського районів, Лозівській міжрайонній[2].

Необхідно відмітити і те, що кадри прокуратури поповнюються не тільки за рахунок молодих спеціалістів, а із числа юристів, що зайняті в інших галузях правозастосовчої діяльності. Однак, в наказі Генеральної прокуратури від 20.01.2006 р. № 2гн зазначено, що прийом на роботу до прокуратури осіб з вищою юридичною освітою, яку вони отримали поза межами державного замовлення і які не пройшли цільову підготовку для роботи в органах прокуратури, необхідно здійснювати лише за погодженням кожної кандидатури з управлінням кадрів Генеральної прокуратури України. Доцільно в кожній прокуратурі мати список юристів, працюючих в різних сферах. Форми їх вивчення можуть бути різними - через трудові колективи, залучення до спільних перевірок тощо. Відносно осіб, які виявили бажання працювати в прокуратурі та виявили себе позитивно, прокурорами районів доцільно направляти до відділу роботи з кадрами прокуратури області мотивований висновок про можливість їх працевлаштування в органи прокуратури. Це дасть можливість створити постійний резерв цієї категорії працівників і за необхідності зарахувати їх на вакантні посади (при цьому повинні враховуватись їхній вік, професійна компетенція, моральні якості тощо) [4]. На жаль створення такого резерву не регламентується відомчими актами органів прокуратури, однак важливість і необхідність цієї роботи очевидна і випливає із завдань і принципів кадрової служби органів прокуратури. Отже, доцільним, на нашу думку, є формування списку кандидатів для заміщення вакантних прокурорсько-слідчих посад із числа громадян, що не працюють у даний момент у прокуратурі. Такий резерв сприятиме цілеспрямованій роботі з добору кадрів, пов'язаної з вивченням і оцінкою претендентів на майбутню посаду. Вивчення й оцінка зовнішнього кадрового резерву пов'язана в першу чергу із отриманнями необхідної інформації щодо професійної готовності кандидатів до виконання обов'язків прокурора чи слідчого, психологічних властивостей особистості кандидатів, їхніх морально-етичних якостей.

Слід відзначити, що нині у вітчизняному законодавстві існує суттєва прогалина в питаннях відкритості процедури добору кандидатів на посади районних, міських та обласних прокурорів. Принаймні на законодавчому рівні не врегульовані питання про відкриття конкурсу на посаду прокурора району, міста чи області, участі громадськості при висуненні та обговоренні кандидатів. Тому з метою вдосконалення механізму формування корпусу професійних прокурорів, на наш погляд, в подальшому доцільно запровадити конкурсний порядок добору та представлення кандидатів для призначення прокурором району, міста чи області. У випадку, коли з'являється вакансія на посаду керівника районної, міської чи обласної прокуратури, кадрові підрозділи повинні давати офіційне повідомлення в місцевих засобах масової інформації (газета, радіо, телебачення) про відкриття конкурсу на відповідну посаду прокуратури. Така інформація має бути загальнодоступною для всієї громадськості даної місцевості, а не тільки для обмеженого кола осіб. За таких умов усі бажаючі, що відповідають кандидатському цензу, повинні мати змогу звернутися із заявою про призначення їх на посаду прокурора. Для звернення із заявами претендентів на посаду прокурора вище вказаного рівня повинен бути встановлений відповідний строк, - не більше 1 місяця, по завершенню якого кваліфікаційна комісія зобов'язана оприлюднювати в засобах масової інформації список всіх осіб, що претендують на відповідну посаду прокурора. В такому випадку громадськість буде мати можливість реагувати стосовно тих чи інших претендентів. Маємо на увазі, що особисті характеристики тих чи інших претендентів можуть суттєво доповнюватись як з позитивної, так і з негативної сторони громадською думкою (листи-характеристики приватних осіб, підприємств, організацій, установ). Кадрові підрозділи зобов'язані брати до уваги таку інформацію та із залученням компетентних органів належним чином її перевіряти.

Важливою умовою такої процедури має бути відсутність політичних мотивів та їх впливу на результати добору кандидатів. Гарантій аполітичності та прямого народовладдя при формуванні кадрового корпусу керівників прокуратури районного, міського та обласного рівнів можуть бути публічні громадські обговорення кандидатів для їх призначення, тобто свого роду місцеві референдуми, результати яких повинні прямо впливати на призначення та обрання майбутніх керівників цих прокуратур. В такий спосіб громада зможе як підтримати відповідного кандидата, перед його безстроковим обранням, так і висловити недовіру скомпрометованій особі.

Наступним видом профорієнтаційної роботи є *професійний відбір*, під яким ми розуміємо систему профдіагностичного обстеження особи, яка спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Якісний відбір громадян на роботу до органів прокуратури є однією з основних умов підвищення їх ефективної діяльності. Організація цієї роботи покладається як на керівників територіальних органів прокуратури на місцях, так і на підрозділи роботи з персоналом органів прокуратури усіх рівнів. Слід відзначити те, що процес відбору кадрів охоплює дослідження не тільки документів, що характеризують особу щодо її ділових та моральних якостей, сімейного стану, основних рис характеру, стану здоров'я, але й безпосередньо кандидата, який претендує на ту чи іншу посаду. Однак, слід відмітити і те, що окремі керівники та кадрові служби приділяють недостатню увагу оцінці необхідних моральних, професійно значущих якостей і здатності кандидата на посаду виконувати службові функції. При особистих бесідах, ознайомленні з автобіографією, анкетою, характеристиками і відгуками з місць навчання, роботи, проживання кандидата не завжди виявлялися спонукальні мотиви прибуття його на роботу в органи прокуратури [6, с.22].

Питання відбору кандидатів на роботу в органи прокуратури включається самостійним розділом у плани службової діяльності підрозділів роботи з персоналом органів прокуратури. У плані визначається поточна та перспектив-

[2] Рішення колегії прокуратури Харківської області від 24.03.2005 р.

ISSN 1727-1584

на потреба в кадрах, конкретні джерела комплектування вакантних посад та створення резерву нового прийому.

Так, у наказі Генеральної прокуратури України від 20.01.2006 р. № 2гн вказано "приділяти постійну увагу підвищенню ділової кваліфікації та професійної майстерності працівників, зарахованих до резерву, їх підготовці до виконання обов'язків за посадами, на які вони рекомендовані. Не допускати формалізму в цій важливій справі. Роботу з підготовки кадрового резерву провадити за індивідуальними щорічними планами, затвердженими заступниками Генерального прокурора України, прокурорами Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя, військовими прокурорами регіонів та ВМС України" [4].

Професійний відбір для органів прокуратури є самостійною стадією реалізації кадрової функції і складається з багатьох елементів. Це комплексне дослідження особистості майбутнього працівника з метою прогнозування його професійної придатності на основі аналізу наявних фізичних і психічних якостей.

На жаль, сьогодні в органах прокуратури відсутні нормативно-правові акти, в яких був би визначений порядок відбору претендентів на навчання та роботу до органів прокуратури. Такими нормативними актами могли б стати: «Інструкція про порядок відбору, вивчення, проведення спеціальної перевірки відносно осіб, які приймаються на роботу до органів прокуратури» та «Правила відбору та прийняття до вищих навчальних закладів, які готують прокурорські кадри» (назви умовні). Ми переконані, що прийняття цих відомчих нормативних актів з питань відбору, вивчення та проведення спеціальної перевірки осіб, які приймаються на роботу до органів прокуратури чи на навчання до спеціалізованих вищих навчальних закладів України значно полегшило б діяльність кадрових підрозділів прокуратури в сфері профорієнтаційної роботи з добору та відбору персоналу.

Вважаємо необхідним на законодавчому рівні визначити систему параметрів, яким повинен відповідати сучасний прокурорський працівник (у контексті посад і класних чинів державної служби). У наказах же Генерального прокурора України потрібно чітко закріпити порядок проведення різних форм оцінки компетенції, прав, обов'язків, взаємної відповідальності оцінюючих і оцінюваних, визначити необхідні професійні, медичні, морально-етичні критерії, які необхідно враховувати при відборі, підготовці та розміщенні прокурорських кадрів.

На нашу думку, більш ретельному відбору кандидатів для роботи слідчим чи прокурором сприяло би введення (поряд з іспитовим терміном) кваліфікаційного іспиту. Поки ця ідея не знаходить належної підтримки серед працівників управлінь і відділів кадрів прокуратур. Однак, необхідність опрацювання даного питання стає дедалі актуальнішою. Кваліфікаційний іспит дав би змогу виявляти професійну придатність кандидата для роботи саме в органах прокуратури ще до початку проходження ним іспитового терміну. На нашу думку, кваліфікаційний іспит повинен складатися із підготовки письмового завдання, відповідей кандидата на питання в усній формі з цивільного, кримінального, процесуального та інших галузей права, підготовки проектів процесуальних документів та включати проведення співбесіди. За результатами іспиту кваліфікаційна комісія дає висновок про його складення і підготовленість кандидата до роботи в органах прокуратури та рекомендацію для призначення його на посаду прокурора або вмотивований висновок про відмову в такій рекомендації.

Завершальним етапом проведення профорієнтаційної роботи з добору та відбору персоналу для роботи в органах прокуратури є *адаптація*, яку доцільно визначити як комплексну систему заходів, що покликана сприяти процесу пристосування особи до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності, успішному професійному становленню працівника. Важливим у процесі адаптації молодих працівників є психологічний аспект, який полягає в пристосуванні людини як особистості. Без професійної адаптації неможливе забезпечення професійної надійності персоналу органів прокуратури, яка полягає у здатності працівників впевнено, успішно та ефективно, з дотриманням вимог чинного законодавства та службової дисципліни, виконувати свої функціональні обов'язки як за звичних умов професійної діяльності, так і в екстремальних ситуаціях.

Професійна адаптація молодого працівника виявляється у його пристосуванні та звиканні до характеру, режиму та умов праці, у певному рівні оволодінні фаховими знаннями, вміннями та навичками, у формуванні відповідних професійних якостей особистості, які потрібні для успішного оволодіння певною спеціальністю і включає в себе такі компоненти: адаптація до змісту діяльності; адаптація до умов діяльності; адаптація до службового колективу; адаптація до стосунків з керівництвом; включення в первинну (малу) групу колег. Відсутність хоча б одного із вказаних вище компонентів призводить до порушення всього процесу і не дозволяє говорити про успішність адаптації, що в подальшому може призводити до низької ефективності та якості службової діяльності, дисциплінарним порушенням тощо.

На нашу думку, процес проведення науково-обґрунтованої профорієнтаційної роботи з добору та відбору кандидатів на роботу чи навчання до органів прокуратури повинен складатися з декількох етапів. Так, перший етап передбачає розробку професіограми, яка включає психограму професії (короткий виклад вимог, які висуваються до психічних якостей особистості). Другий етап полягає в розробці на основі професіограми шкали правових і психофізіологічних критеріїв, відповідність яким кандидата на посаду слідчо-прокурорського працівника слугує однією з важливих гарантій успішного виконання ним своїх професійних обов'язків. При цьому можуть бути виділені критерії, які мають абсолютний характер, відповідність яким є обов'язковою, і критерії відносні, відповідність яким є бажаною. Третій етап передбачає експериментальне на основі розробленої методики співставлення сукупності якостей кандидата і тих вимог, які необхідні для виконання обов'язків працівника прокуратури.

Наприкінці зазначимо, що запровадження в Україні вище приведеної технології проведення профорієнтаційної роботи з добору та відбору персоналу для роботи в органах прокуратури є вимогою сьогодення та потребує проведення комплексного науково-практичного дослідження із залученням широкого кола науковців та провідних практичних працівників органів прокуратури.

ЛІТЕРАТУРА

1. Указ Президента України «Про затвердження Про-

ISSN 1727-1584

грами кадрового забезпечення державної служби та програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій» від 10.11.1995 р., № 1035/95 // Офіційний вісник України. –1995. –№ 43. –Ст.1872.

2. Закон України «Про прокуратуру» від 5.11.1991 р. // ВВР України. –1991. –№ 53. –Ст.793.

3. Постанова Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України» від 6.11.1991 р. // ВВР України. –1992. -№ 4. -Ст.15.

4. Наказ ГПУ «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» від 20.01.2006 р., № 2 гн.

5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Концепцію державної системи професійної орієнтації населення» від 27.01.1994 р., № 48 // Урядовий кур'єр. – 05.02.1994.

6. Куприянова В.И. Использование методологии системного подхода в управлении работой с кадрами органов прокуратуры // Проблемы кадровой работы и управления в органах прокуратуры: Сб. науч. трудов. -М.: НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре Российской Федерации, 1996. -С.58-64.

Надійшла до редколегії 23.12.2005

БУРБЫКА М.М. СУЩНОСТЬ И ЭЛЕМЕНТЫ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ УКРАИНЫ

Выясняется сущность и элементы профориентационной работы в органах прокуратуры Украины, даются предложения по ее усовершенствованию.

***

BURBYKA M.M. ESSENCE AND ELEMENTS CAREER-GUIDANCE WORKS IN ORGANS OFFICE OF UKRAINE PUBLIC PROSECUTOR

The essence and elements career-guidance works in organs of Office of Public Prosecutor of Ukraine is found out; offers on its improvement are given.

УДК 331.103.1/.2:343.102

М.О. ГОРЕЛОВ

Харківський національний університет внутрішніх справ

НАУКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ СЛІДЧИХ: СУТНІСТЬ, ЗАВДАННЯ, НАПРЯМКИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ[1]

Розглянута сутність та завдання наукової організації праці слідчих, надаються пропозиції щодо її удосконалення.

З метою зміцнення професійного ядра слідчого апарату, забезпечення його ефективної діяльності у розкритті та розслідуванні злочинів, а також збільшення внеску у справу боротьби зі злочинністю необхідним є дослідження особливостей наукової організації праці слідчих. Слід відзначити і те, що з розвитком та удосконаленням інституту досудового слідства розвивались та удосконалювались теоретичні та практичні основи наукової організації праці слідчих. У перші роки радянської влади цей напрямок був предметом досліджень М.М. Гродзинського, С.А. Голунського, В.М. Громова, П.І. Люблинського, Г.К. Рогинського, М.С. Строговича, І.М. Якимова з наданням рекомендацій щодо організації праці слідчих та підвищення її ефективності.

З початку 60-х років минулого століття наукова організація праці стає актуальною темою наукових робіт, обговорюється на науково-практичних семінарах та конференціях. Дослідженням цієї проблеми у 60-х та 90-х рр. XX ст. займалися такі видатні вчені як О.М. Бандурка, В.П. Бахін, Г.Г.Зуйков, О.П. Іспакян, Л.М. Канеева, В.І. Ключанський, О.М. Ларін, П.А. Лупінська, П.А. Олейник, В.М. Плішкін, М.І. Порубов, В.А. Стремовський, Г.А. Туманов та інші. На початку XXI ст. проблеми наукової організації праці слідчих були предметом досліджень О.О. Алєксєєва, О.В.Бауліна, Г.Ю. Бондар, А.Г. Каткової, Р.Ю. Савонюк, В.М. Федченка, І.М. Шопіної. У науковій літературі, присвяченій науковій організації праці слідчого, сьогодні виробилася більш-менш єдина точка зору щодо сутності цього поняття. При формулюванні дефініції "наукова організація праці слідчих" здебільше виділяються такі положення: наукова організація праці слідчих слідчого є процесом удосконалення його діяльності; цей процес заснований на досягненнях науки і слідчої практики; наукова організація праці слідчих має ціллю підвищити ефективність (продуктивність, оптимізацію) праці слідчого та сприяти його економії часу; наукова організація праці слідчого - процес, що протікає при найсуворішому дотриманні кримінально-процесуальних норм [1, с.187; 2, с.55; 3-5]. Однак багато питань в цій сфері залишаються ще дискусійними, що, як негативно позначається на ефективності діяльності слідчих в цілому та розкритті й розслідуванні ними злочинів зокрема. Звідси питання про поняття та зміст наукової організації праці слідчих є таким, яке потребує подальшого дослідження, що у свою чергу є неможливим без з'ясування загальнотеоретичних аспектів цього виду управлінської діяльності.

Тому мета статті полягає в удосконаленні теоретичних

[1] Первинна рекомендація з напрямку досліджень: канд. юрид. наук Шопіна І.М. (ХНУВС).