

УДК 343.163(477)

А. С. КУРИСЬ,

начальник Головного управління з розслідування особливо важливих справ

ВИМОГИ ДО КЕРІВНИКА ЯК ОРГАНІЗАТОРА УПРАВЛІННЯ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Показано, що комплекс організаційно-управлінських заходів, пов'язаний як із вимогами, що висуваються до керівників органів прокуратури, так і з оцінкою відповідності останніх цим вимогам, сьогодні найбільш ефективно застосовується керівниками органів прокуратури України у своїй діяльності.

Загальновизнаним є факт, що основним суб'єктом управління діяльністю будь-якої організації є її керівник. Це твердження є аксіоматичним за суттю і безумовно стосується загальних принципів структурної побудови та організації керівництва діяльністю прокуратури України. Тому цілком зрозумілим є те, що вимоги до керівника як організатора управління в органах прокуратури прямо пропорційно залежать як від рівня посади керівника відповідного органу в системі прокуратури, так і від місця цього органу прокуратури в ієрархії її системи. З останнім погоджуються М. К. Якимчук та І. В. Європіна, зазначаючи, що «обсяг керівних повноважень визначається, з одного боку, – рівнем підсистеми, у масштабі якої діє той або інший прокурор; з іншого, – типом структури управління: лінійної чи функціональної; а також місцем, яке він обіймає у керівному ешелоні, – вище, середнє, низьке» [1, с. 29].

Загальні засади адміністративної діяльності керівників органів прокуратури та сутності кадрової роботи в органах прокуратури раніше отримали належне розкриття в роботах вчених-адміністративістів – О. М. Бандурки, Ю. М. Грошевого, П. М. Каркача, О. М. Литвака, В. І. Малюги, І. Є. Марочкіна, М. І. Мичко, Є. М. Поповича, В. В. Шуби, М. К. Якимчука тощо. Але сучасні вимоги до кадрового забезпечення прокуратури України останнім часом дещо змінилися, тому **метою** статті є дослідження вимог до керівника як організатора управління в органах прокуратури та його ролі в цьому процесі.

Раніше вже була наведена більш-менш струнка ієрархічна система як органів прокуратури, так і їх очільників, уповноважених на керівництво [2, с. 486–487]. На думку автора, ця структура взагалі мала би бути включена безпосередньо, конкретизуючи її, до ст. 13 «Система органів прокуратури» базового Закону України «Про прокуратуру» [3]. Прямими

аналогами такого закону могли б стати відповідні норми законів України «Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України» [4], «Про загальну структуру і чисельність військ Цивільної оборони» [5] чи інших тотожних законів щодо Прикордонних військ України, Служби безпеки України та Управління державної охорони України.

Разом із тим, не можна не згадати й про інший підхід до класифікації керівників прокуратур, наведений М. Й. Курочкою та П. М. Каркачем у так званому «вузькому розумінні» – Генерального прокурора України, прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Київ і Севастополь, прокурорів міст, районів, спеціалізованих прокуратур, та у «широкому розумінні» – відносячи до нього «не тільки вищеназваних прокурорів, але і їх заступників, начальників відділів і управлінь, помічників та старших помічників прокурорів, прокурорів-криміналістів» [6]. Це є надмірним, оскільки вже існує стійке поняття керівника органу прокуратури мимоволі може сприйматися недоречним іменуванням як «керівник органу прокуратури в вузькому розумінні» або як «керівник органу прокуратури в широкому розумінні». Тим більш, що, як зазначають М. К. Якимчук та І. В. Європіна, натомість термін «керівництво» вживається в усіх названих наказах Генерального прокурора України. Однозначної позиції щодо застосування цього терміна у вітчизняній науці немає. Вони вважають, що керівництво – це діяльність відповідного керівника (очільника органу, підрозділу) щодо створення та підтримання організаційної упорядкованості управління ходом справ та людьми [1, с. 29].

Важливою також стосовно уніфікуючих заasad функціонування керівників органів прокуратури (структурного підрозділу) будь-якого рівня вважаємо відтворену нами [2, с. 487] думку М. К. Якимчука [7, с. 103] щодо сутності

(а фактично – змісту) керівної діяльності в сфері управління органів прокуратури як:

а) постановку конкретних цілей і завдань;

б) вирішення принципових питань щодо засобів і методів досягнення конкретних цілей і завдань;

в) визначення компетенції підвідомчих органів управління й окремих посадових осіб.

Необхідно зазначити, що поняття «вимоги до керівника органу прокуратури» базується на вимогах, що висуваються до кандидата для зайняття посади, умовах зайняття посади (формальних і реальних, освітніх і професійних), якості керівника (як посадовця, так і особистих, як людини) тощо.

Важливе місце для характеристики означених вимог посідають його функціональні обов'язки (посадові інструкції). Зокрема, щодо деяких організаційних питань з цього приводу, то за п. 6.6 наказу Генерального прокурора України «Про організацію роботи і управління в органах прокуратури України» зазначалось, що «завдання і функції самостійного структурного підрозділу, права та обов'язки його працівників визначати у Положенні про цей підрозділ, яке затверджувати наказом керівника прокуратури», за п. 6.8 – «розподіл функціональних обов'язків між працівниками здійснювати їх керівникам і затверджувати в центральному апараті – начальниками Головних управлінь або заступниками Генерального прокурора, в прокуратурах обласного рівня – заступниками прокурорів відповідно до розподілу обов'язків» та за п. 7 – «...розподіл функціональних обов'язків між працівниками прокуратури здійснювати наказами керівника» [8]. Тут треба нагадати, що *обов'язки*, за В. Я. Малиновським, – це нормативно закріплене коло дій, які покладаються на органи виконавчої влади, посадових і службових осіб цих органів і які є безумовними до виконання. Обов'язки є невід'ємною складовою повноважень [9, с. 125].

Крім того, п. 17 Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників Генеральної прокуратури України, затверджених наказом Генерального прокурора України «Про введення в дію Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників Генеральної прокуратури України», встановлено, що «обсяг функціональних обов'язків, що виконує кожен працівник за своєю посадою, спеціальністю, кваліфікацією, визначається законами України, виданими на їх виконання наказами, вказівками та розпорядженнями Генерального проку-

ра України, Регламентом Генеральної прокуратури України, положеннями про структурні підрозділи Генеральної прокуратури України, посадовими інструкціями та розподілом функціональних обов'язків, затвердженими у встановленому порядку, довідником типових професійно-кваліфікаційних характеристик посад державних службовців і тарифно-кваліфікаційними довідниками робіт і професій робітників» [10].

Звідси випливає, що якщо покладатись повною мірою на рекомендований у п. 17 означених Правил надто розширений перелік нормативних актів, то сутність функціональних обов'язків як працівників прокуратури, так і керівників її органів, для широкого кола громадськості конкретизувати складно. А основні обов'язки працівників керівного складу Генеральної прокуратури України за розділом IV Правил взагалі не є функціонально адаптованими саме для Генеральної прокуратури, оскільки застосовні взагалі до будь-якої юридичної особи.

Із зазначеного можна виокремити такі *основні (превентивні) вимоги до керівника в органах прокуратури*: знання та дотримання законодавства про працю; володіння менеджерськими навичками та вміннями, в тому числі, й щодо управління діяльністю колективу та вмілого їх застосування; здатність вживати заходи у зміцнення трудової та виконавської дисципліни, дотримання встановленого режиму праці і відпочинку тощо.

Разом із тим, жодна вимога до керівника органу прокуратури з числа виокремлених вище не стосується безпосередньо його організаційно-управлінських якостей. Тому за п. 2 наказу Генерального прокурора України «Про організацію роботи і управління в органах прокуратури України» [8] сюди треба додати такі вимоги: забезпечення виконання призначення та завдань прокуратури її працівниками; наявність відповідної кваліфікації; наявність достатнього практичного досвіду роботи на керівних посадах в органах прокуратури; здатність принципово виконувати покладені на них обов'язки.

Наведений перелік професійних вимог керівників органів (підрозділів) прокуратури може бути доповнений від зворотного, шляхом аналізу розподілу службових обов'язків, наведеного М. Й. Курочкою та П. М. Каркачем для органів прокуратури середньої ланки – міської та районної прокуратури (§ 4.2 [6]). Більше того, вказані вчені взагалі виділяють «ряд проблем,

розгляд яких може зацікавити керівників прокуратур, які займаються питаннями організації роботи», і пропонують «організаційно-управлінський акт розподілу службових обов'язків між працівниками міської (районної) прокуратури... поділити на кілька етапів» [6].

Визначальним є те, що *перелік означених обов'язків прямо пов'язується з організаційно-управлінськими діями керівників* в органах прокуратури. Зокрема запропоновано звернути увагу на такі досить об'ємні функціональні обов'язки прокурорів, як: нагляд за додержанням законів органами, які проводять дізнання та досудове слідство; підтримання державного обвинувачення; представництво інтересів громадянина або держави в суді; координація діяльності правоохоронних органів у боротьбі зі злочинністю; нагляд за додержанням законів щодо недоторканності особи, соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод громадян, захисту їх честі й гідності, прав неповнолітніх; законів, що стосуються економічних, міжнародних відносин; охорони навколишнього середовища, митниці та зовнішньоекономічної діяльності; нагляд за відповідністю актів, що видаються всіма органами, підприємствами, установами, організаціями та посадовими особами, вимогам Конституції України та чинних законів; нагляд за додержанням законів щодо боротьби з корупцією; законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах.

Зважаючи на відсутність «науково обґрунтованих нормативів для всіх видів прокурорської роботи... міськрайпрокурор визначає завантаженість своїх підлеглих на основі особистого досвіду й інтуїції, що не завжди збігається з фактичним обсягом роботи, яку виконують підлегли», а також на закріплення за кожним оперативним працівником конкретних обов'язків, як правило, за галузевим (предметним) принципом.

Взагалі М. Й. Курочка та П. М. Каркач досить вдало конкретизують *обов'язки міськрайпрокурора*: загальне керівництво роботою прокуратури за всіма напрямками діяльності, визначеними Конституцією України, Законом України «Про прокуратуру» та наказами Генерального прокурора України; організація прокурорського нагляду за виконанням законів, спрямованих на розкриття злочинів і запобігання їм; нагляд за виконанням законів слідчими прокуратури при провадженні досудового слідства; організація боротьби з корупцією;

нагляд за законністю розгляду заяв і повідомлень про злочини, що надходять до прокуратури; проведення оперативних нарад працівників прокуратури; організація і проведення координаційних нарад правоохоронних органів; організація і планування роботи прокуратури; контроль за виконанням керівних документів прокуратур вищого рівня й особистих рішень; інформаційно-аналітичне забезпечення міськрайпрокуратури; питання навчання і виховання кадрів; питання статистичної звітності; питання забезпечення гласності й інформування державних органів влади, громадськості про стан законності та заходи щодо її зміцнення; контроль за роботою канцелярії прокуратури; організація роботи зі зверненнями громадян до прокуратури [6].

Разом із тим, до керівника органу прокуратури України висуваються й моральні вимоги, яких прокурори зобов'язані дотримуватися, наприклад: 1) ставитися до людини як до вищої цінності; 2) поважати і захищати права, свободи і гідність громадян відповідно до вітчизняних та міжнародних правових норм та загальнолюдських принципів моралі; 3) глибоко розуміти соціальну значущість своєї ролі, міру відповідальності перед суспільством і державою за забезпечення правової захищеності громадян; 4) розумно і гуманно використовувати надані права відповідно до принципів справедливості; 5) постійно вдосконалювати професійну майстерність, знання права, підвищувати загальну культуру, творчо опановувати необхідний на службі вітчизняний та зарубіжний досвід [1, с. 186].

Таким чином, певний перелік вимог до керівника органу прокуратури України може бути побудований з організаційних питань розподілу обов'язків між працівниками за регламентом Генеральної прокуратури [11], зокрема, з умінь:

- планувати роботу, виконувати накази, розпорядження, вказівки Генерального прокурора України;

- розробляти спільні рекомендації, заходи, рішення, які видаються у формі наказів, вказівок, рішень колегії, інформаційних листів та інших документів;

- організовувати та проводити виїзди до підпорядкованих прокуратур з метою перевірки, надання практичної допомоги, вивчення та впровадження позитивного досвіду роботи тощо;

- вивчати та узагальнювати практику прокурорської діяльності, у тому числі з наскрізних

тем, готувати інформацію, подання та інші документи у правоохоронні та інші органи;

- розробляти пам'ятки, методичні посібники, підготовляти завдання підпорядкованим прокурорам;

- здійснювати заходи щодо підвищення ділової кваліфікації прокурорсько-слідчих працівників.

Разом із тим, слід зважати на можливість виникнення в середовищі керівництва органів прокуратури так званих блокторів управління, що знаходяться в тісному взаємозв'язку з факторами, які перешкоджають нормальній діяльності колективу. До них відносять:

- непридатність власне керівника;
- низький рівень кваліфікації працівників; неконструктивний клімат в колективі, коли немає єдиної згуртованої команди;
- нечіткість визначених цілей;
- хронічно низькі результати діяльності;
- неефективні методи роботи й управління, помилкові рішення;
- недостатня відкритість та поінформованість в організації;
- недостатній рівень загальної та організаційної культури працівників;
- низький рівень творчого потенціалу керівника та його підлеглих [1, с.70].

Ще одним ключовим поняттям із проблеми дослідження, яке належить встановити, – це *розуміння сутності управління в органах прокуратури*. Як відомо, управління в цілому присвячена достатньо велика кількість наукових праць в самих різних галузях науки. Щодо адміністративної галузі права, то це дослідження В. Б. Авер'янова, О. М. Бандурки, Ю. П. Битяка, Р. А. Калюжного, В. К. Колпакова та інших вчених. Стосовно управління в сфері діяльності прокуратури, то вони розкриваються в наукових роботах В. П. Півненка [12], Є. М. Поповича [13], С. А. Кулиничка [14], В. В. Шуби [15], М. К. Якимчука [16] та інших дослідників. Разом із тим, щодо керівника органів прокуратури ці питання досліджені недостатньо.

Нагадаємо, що в найбільш загальному вигляді *управління* – це діяльність, пов'язана з впливом керуючого суб'єкта на керований об'єкт з метою досягнення певних результатів. Деякі вчені вважають, що управління – це підготовка, прийняття і реалізація рішень у всіх галузях діяльності об'єкта, спрямованих на досягнення головної мети; інші – що управління – це вплив на колектив, який веде до визна-

ченої мети, включаючи необхідні для цього заходи; керівництво людьми та розроблення, прийняття і реалізація рішень тощо.

У найбільш загальному вигляді під *об'єктом управління* розуміють систему, яка підпорядковується владній волі суб'єкта управління і виконує його рішення, тобто систему, якою управляють; під *суб'єктом управління* – систему державного управління, наділену певною компетенцією і державновладними повноваженнями, що дозволяють втілювати їй свою волю у форму керівних команд чи рішень, обов'язкових до виконання, тобто це система, що управляє об'єктами управління [9, с. 123–124, 201].

Щодо прокуратури, то *об'єктом управління є органи прокуратури*, зокрема їх персонал; прямим суб'єктом управління (в конкретному випадку) – керівник органу прокуратури, непрямым суб'єктом управління – керівники вищестоящих за ієрархією органів прокуратури. І керівник органу прокуратури, і сам орган прокуратури становлять аналог управлінської системи, властивості та якості якої строго описані законами менеджменту. Особливе значення в цій системі відводиться керуючому впливу, який виходить від суб'єкта, зокрема сутності управлінської діяльності, сенсу та змісту взаємодії її компонентів, а також результативності.

Керівник органу прокуратури, виходячи з самого сенсу своєї посади, суворо зобов'язаний діяти згідно з функціональними (посадовими) обов'язками і, зокрема, відповідно до законів України, Регламенту Генеральної прокуратури України [11] та відомчих наказів тощо. Керівник органу прокуратури несе адміністративну та кримінальну відповідальність за власні дії, видані ним службові накази та вказівки та за результати діяльності довіреного йому підрозділу. Тому, виконуючи управлінські функції, керівник органу прокуратури повинен, крім того, бути організатором управління, тобто мати організаційні та управлінські вміння та навички. У цілому керівник органу прокуратури зобов'язаний організовувати власну діяльність та діяльність дорученого йому підрозділу для забезпечення всемірного утвердження верховенства закону, зміцнення правопорядку і має своїм завданням захист від неправомірних посягань, що цілком відповідає нормам завдань прокурорського нагляду за додержанням законів, викладеним у ст. 4 Закону України «Про прокуратуру» [3]. Такі вимоги

повною мірою збігаються з узагальненою сутністю *управлінської компетентності керівника*, наданого В. Я. Малиновським: «уміння... відбирати, аналізувати та узагальнювати інформацію; володіння аналітичним мисленням, розумінням сучасних проблем..., технологією адміністративної роботи, здатністю продукувати нові ідеї, приймати управлінські рішення, застосовувати соціальні технології» [9, с. 207].

М. К. Якимчук та І. В. Європіна наводять такі *основні елементи організації прокурорської роботи* в органах прокуратури: 1) розподіл обов'язків; 2) прогнозування; 3) планування; 4) контроль виконання; 5) аналіз та оцінка виконаної роботи, а також *додаткові елементи організації прокурорської роботи* – організацію роботи з кадрами, організацію роботи щодо виявлення й поширення позитивного (передового) досвіду роботи; систематизацію чинних нормативно-правових актів, діловодство, забезпечення належного рівня трудової дисципліни, нормального психологічного клімату тощо [1, с. 26].

Треба зазначити, що сьогодні *сутність управління в прокуратурі пов'язують також зі стилем управління і потребою усунення наявних недоліків роботи*, що прямо залежить від здатності керівника органу прокуратури здійснювати управління цим підрозділом, а відповідно, й вимогами, що пред'являють до керівника. Зокрема піддається критиці так званий «кабінетний» стиль роботи; відсутність зв'язку з громадськістю та населенням; недостатнє знання деякими прокурорами оперативної обстановки, недостатня їх обізнаність зі станом законності і правопорядку та структурою і динамікою злочинності на обслуговуваній очолюваною прокуратурою території; відхід від предмета і меж прокурорського нагляду, підміна і дублювання діяльності контрольованих прокуратурою органів, збереження командно-бюрократичних методів щодо усунення виявлених порушень закону; несвоєчасність заходів, що застосовуються прокурором для усунення порушень закону; запізніле реагування (або повна відсутність такого) на виявлені порушення законності; неналежна робота зі скаргами та заявами громадян; безпосередні порушення деякими прокурорами вимог закону або поблажливість до таких порушень нижчестоящими прокурорами, тяганина в роботі та прийняті рішень, у тому числі в слідстві [17] тощо.

Щодо поняття *організатора управління*, то, як вважається, основними професійно значу-

щими якостями організатора кадрової роботи є: пізнавальні, організаторські і комунікативні здібності, необхідні соціально-психологічні знання і навички. Значне місце в формуванні організатора управління посідає його активне навчання і самовдосконалення, виявлення і розвиток таланту знаходити оригінальні та потрібні рішення. Саме ці якості є властивими і для керівників органів прокуратури.

У цілому керівник як організатор управління підрозділом прокуратури повинен підтримувати ефективність системи кадрового менеджменту; удосконалювати механізм управління персоналом і організаційної структури відповідного органу прокуратури, здійснювати планування людських ресурсів та набору персоналу; проводити профорієнтацію; оцінювати кадри та їх діяльність; організовувати навчання працівників органу прокуратури шляхом стажування.

Про важливість організаційної здатності керівників органів прокуратури свідчить п. 1.3 Регламенту Генеральної прокуратури України» [11], за яким «начальники структурних підрозділів Генеральної прокуратури України, їх заступники є безпосередніми організаторами роботи у підрозділах».

Таким чином, під організацією роботи в органах прокуратури М. К. Якимчук та І. В. Європіна пропонують розуміти комплекс (систему) заходів і дій, спрямованих на раціональний розподіл прокурорської праці й узгодженість індивідуальних дій прокурорів, створення та підтримання належних умов праці й організаційного порядку; а так само нормального психологічного клімату в колективі, з тим щоб забезпечити злагоджену роботу прокуратури загалом з реалізації функцій і завдань, сформульованих у Конституції України, Законі України «Про прокуратуру» та інших нормативно-правових актах, в т. ч. наказах і вказівках Генерального прокурора України [1, с. 26–27]. Саме цей комплекс організаційно-управлінських заходів сьогодні найбільш ефективно застосовують керівники органів прокуратури України у своїй діяльності.

З огляду на важливість тематики дослідження вимог до керівника як організатора управління, автор вважає, що проблема особистої відповідальності керівників органів прокуратури за організацію діяльності підрозділів, пов'язана як з вимогами, що висувуються до керівників, так і з оцінкою відповідності останніх цим вимогам, потребує подальших розвідок.

Список використаної літератури

1. Організація роботи та управління в органах прокуратури: навчальний посібник у запитаннях і відповідях / за заг. ред. Якимчука М. К. та Євроліної І. В. – К. : Нац. акад. прокуратури України, 2009. – 207 с.
2. Курись А. С. Нормативно-правові засади адміністративної діяльності керівника в органах прокуратури України [Електронний ресурс] / Курись А. С. // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 483–490. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11kasoru.pdf>.
3. Про прокуратуру : закон України від 05 листоп. 1991 р. № 1789-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53. – Ст. 793.
4. Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішніх справ України : закон України від 10 січ. 2002 р. № 2925-ІІІ // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 16. – Ст. 115.
5. Про загальну структуру і чисельність військ Цивільної оборони : закон України від 22 груд. 1998 р. № 328-ХІV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 5. – Ст. 40.
6. Курочка М. Й. Прокурорський нагляд в Україні : підручник / Курочка М. Й., Каркач П. М. ; за ред. Е. О. Дідоренка. – Луганськ : РВВ ЛАВС, 2004. – 424 с.
7. Якимчук М. К. Проблеми організаційно-правового забезпечення наукової організації управління в органах прокуратури України / М. К. Якимчук // Науковий вісник Чернівецького. університету. – 2001. – Вип. 121: Правознавство. – С. 103–108.
8. Про організацію роботи і управління в органах прокуратури України [Електронний ресурс] : наказ Генерального прокурора України від 19 верес. 2005 р. № 1гн. – Режим доступу: http://www.gp.gov.ua/ua/file_downloader.html?_m=fslib&_t=fsfile&_c=download&file_id=163800.
9. Малиновський В. Я. Словник термінів і понять з державного управління / В. Я. Малиновський. – Вид. 2-ге, доп. та перероб. – К. : Центр сприяння інституційному розвитку державної служби, 2005. – 254 с.
10. Про введення в дію Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників Генеральної прокуратури України [Електронний ресурс] : наказ Генерального прокурора України від 05 лип. 2011 р. № 73. – Режим доступу: http://www.cct.com.ua/2011/05.07.2011_73.htm.
11. Про затвердження Регламенту Генеральної прокуратури України [Електронний ресурс] : наказ Генеральної прокуратури України від 30 верес. 2005 р. № 53. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.13740.8&nobreak=1>.
12. Півненко В. П. Прокурорський нагляд в Україні : навч. посіб. / В. П. Півненко. – Х. : Харків юрид., 2008. – 304 с.
13. Попович Є. М. Шляхи розвитку прокуратури України : монографія / Є. М. Попович. – Х. : Торнадо, 2009. – 352 с.
14. Кулинич С. А. Управлінські процедури в діяльності органів прокуратури України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Кулинич Сергій Анатолійович. – Х., 2007. – 191 с.
15. Шуба В. В. Адміністративно-правові відносини в діяльності органів прокуратури: загальнотеоретичні аспекти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / В. В. Шуба. – Х., 2007. – 20 с.
16. Якимчук М. К. Організаційно-правові основи управління в органах прокуратури України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Якимчук Микола Костянтинович. – Чернівці, 2002. – 470 с.
17. Прокурорський нагляд в Україні : курс лекцій [для студ. юрид. вищ. навч. закл.] / [кол. авторів: Нор В. Т., Береський Я. О., Когутич І. І., Котик З. Д., Гузела М. В., Павлишин А. А., Анікіна Н. П., Писарчук С. І.] ; за ред. В. Т. Нора. – Л. : Тріада плюс, 2002. – 280 с.

Надійшла до редколегії 05.09.2011

КУРИСЬ А. С. ТРЕБОВАНИЯ К РУКОВОДИТЕЛЮ КАК ОРГАНИЗАТОРУ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ УКРАИНЫ

Показано, что комплекс организационно-управленческих мероприятий, связанный как с требованиями, которые выдвигаются к руководителям органов прокуратуры, так и с оценкой соответствия последних этим требованиям, сегодня наиболее эффективно применяется руководителями органов прокуратуры Украины в своей деятельности.

KURIS A. REQUIREMENTS TO THE HEAD AS TO THE ORGANIZER OF MANAGEMENT IN BODIES OF OFFICE OF PUBLIC PROSECUTOR OF UKRAINE

It is shown that the complex of organizational-administrative actions connected as with requirements which are put forward to heads of bodies of Office of Public Prosecutor, and with an estimation of conformity of the last to these requirements, is most effectively applied today by heads of bodies of Office of Public Prosecutor of Ukraine in the activity.