

наприклад: повсякденна трудова діяльність у мережі; купівля-продаж товарів і надання послуг; зв'язок і комунікація; відпочинок і розваги; медичне обслуговування; можливість кожному практично миттєво одержувати з мережі Інтернет повну, точну й достовірну інформацію; миттєва комунікація кожного члена суспільства з кожним, кожного з усіма й усіх з кожним (наприклад, "чати" за інтересами в Інтернеті); підготовка (навчання) членів суспільства до роботи на персональних комп'ютерах і в інформаційно-телекомунікаційних мережах.

Інформаційний простір України - це множина інформації, об'єкти якої пов'язані між собою таким просторовим відношенням, як територія. У цьому сенсі можна вести мову про національний, регіональний, місцевий інформаційний простір. Інформаційний вибух, свідками якого ми є, супроводжується новою інформаційною технологією - Інтернет. Розвиток сучасних технологій сприяє створенню єдиного інформаційного простору, не обмеженого локальним рівнем, "не відаючого" про регіональні, державні, національні кордони. В основі цієї технології полягає доступ до величезних ресурсів інформації за допомогою глобальної інформаційної мережі Інтернет.

Отже, за допомогою мережі Інтернет активно формується й світовий інформаційний простір. У ньому вже сьогодні діють великі інформаційні конгломерати, що

поєднують системи створення інформації (видавничі будинки, редакції газет і журналів, телемережі, телестудії) і мережі, за допомогою яких вона поширюється (кабельні, телефонні, комп'ютерні, супутникові).

Література

1. Моніторинг стандартів освіти / за ред. Альберта Тайджмана і Т. Невіла Послтвейта. - Львів: Літопис, 2003. - 328 с.
2. Баранов А.О. Информационный суверенитет или информационная безопасность // Національна безпека і оборона. - 2001. - № 1. - С. 70-76.
3. Беляков К.И. Управление и право в период информатизации. Монография. - К.: Изд-во "КВЦ", 2001. - 308 с.
4. [Електронний ресурс]: <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%86%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82>.
5. [Електронний ресурс]: http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=244920436.
6. [Електронний ресурс]: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_2?id=&pf3516=1207&skl.

Шевченко С.І.,

здобувач Харківського національного університету
внутрішніх справ

Надійшла до редакції 30.09.2012

УДК 347.963.007(477)

СТРУКТУРНО-КОМПОНЕНТНА ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОЇ РОБОТИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Пшонка А. В.

Однією з найважливіших функцій управління органами прокуратури є робота з кадрами. Така точка зору зумовлена тим, що створення організації, здатної успішно виконувати покладені на неї завдання, зводиться не лише до її організаційно-структурної побудови, а охоплює також формування, розвиток і використання кадрового потенціалу. Саме від якості кадрового складу залежить повна й оптимальна реалізація органами прокуратури завдань і функцій, покладених на неї Конституцією України, законодавчими й підзаконними нормативно-правовими актами.

Проблема належної організації кадрової роботи в органах прокуратури України останнім часом привертає значну увагу науковців. Організаційним аспектам кадрової роботи, принципам, формам і методам управління кадрами, проблемам правового регулювання проходження служби в органах прокуратури присвячено роботи М. Бурбики, М. Косюти, М. Мичка, В. Сухоноса та інших науковців. Але, як свідчить аналіз наукових праць і практика діяльності органів прокуратури України, у сфері організаційно-правового забезпечення кадрової роботи в органах прокуратури України залишається ціла низка невирішених проблем, зокрема недостатньо досліджено зміст кадрової роботи в органах прокуратури, неповною мірою надано характеристику її структурних складових. Актуальність дослідження зазначених питань безпосередньо пов'язана з сучасним етапом реформування правоохоронних органів, наближенням діяльності усіх підрозділів до європейських стандартів, необхідністю удосконалення діяльності прокуратури за усіма напрямками, що в результаті має призвести до підвищення авторитету органів прокуратури в суспільстві.

Мета цієї статті полягає в тому, щоб на основі аналізу теоретичних знань, нормативно-правових актів і узагальнень практики їх реалізації визначити сутність і

зміст структурно-компонентної характеристики кадрової роботи в органах прокуратури України.

Наукова новизна цього дослідження полягає в спробі, з використанням сучасних методів пізнання й урахуванням новітніх досягнень правової науки, надати загальну характеристику структури кадрової роботи, проаналізувати особливості проведення окремих видів роботи з персоналом в органах прокуратури, виокремити проблемні питання в цій сфері та перспективні шляхи їх вирішення.

На основі аналізу наукових праць з теорії управління, положень чинного законодавства, зокрема Закону України "Про прокуратуру" від 5 листопада 1991 року № 1789, наказів Генерального прокурора України "Про організацію роботи і управління в органах прокуратури України" від 26 грудня 2011 року № 1гн, "Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України" від 15 грудня 2011 року № 2гн до числа основних напрямів реалізації кадрової функції управління в органах прокуратури належить: систематичне вивчення та облік кадрів прокуратури; планування трудових ресурсів (стратегія); добір прокурорсько-слідчих кадрів; розстановка та переміщення прокурорсько-слідчих кадрів; оцінка трудової діяльності прокурорсько-слідчих кадрів; професійне навчання прокурорсько-слідчих кадрів згідно з характером, профілем служби в органах прокуратури; психологічне забезпечення (виховання).

Вважаємо, що структурну характеристику змісту кадрової роботи варто розглядати як систему, що складається з таких компонентів: аналіз кадрової роботи; добір, розстановка, закріплення й виховання кадрів; атестація працівників органів прокуратури; робота з внутрішнім і міжрегіональним кадровим резервом; професійна підготовка й підвищення кваліфікації кадрів органів прокуратури; облік кадрів і звітність про роботу

**ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ
ПРАВНИЧИЙ ЧАСОПИС**

з кадрами; діловодство з кадрової роботи.

Перш ніж перейти до характеристики наведених складових кадрової роботи й визначення проблемних питань, які виникають щодо її реалізації, варто звернути увагу на те, що в сучасних умовах важливого значення набуває питання про компетентне психологічно грамотне управління персоналом (кадрами) органів прокуратури. Розділяємо точку зору М.К. Якимчука та І.В. Європіної, що від того, як психологічно комфортно й упевнено відчувають себе прокурори й слідчі на своїх робочих місцях, з яким настроєм вони приходять на службу, значною мірою залежить ефективність і якість їх роботи, а в кінцевому результаті діяльності усього підрозділу загалом [1, 68].

Але слід звернути увагу, що саме психологічний фактор в управлінні персоналом (кадрами) найчастіше недооцінюється. Переважна більшість керівників не володіє необхідними управлінськими навиками й психологічними знаннями; нерідко діє інтуїтивно чи унаслідок поведінку вищого керівника. Важливі управлінські рішення дуже часто приймаються на інтуїтивно-практичному рівні, методом спроб і помилок. Між тим, як і в будь-якій галузі наукової або практичної діяльності, у психології управління накопичені знання, визначені закономірності та принципи, врахування яких дозволяє уникнути багатьох помилок і невдач у роботі з персоналом (кадрами). Здебільшого саме від керівника залежить атмосфера в очолюваному ним органі (підрозділі), ставлення співробітників до роботи, її результатів, дружні відносини в підрозділі. Цілеспрямоване застосування сучасних методів управління персоналом (кадрами) організації, використання факторів і умов для активації позитивної мотивації трудової діяльності складають зміст психологічного аспекту управління [1, 69-70].

Важливим елементом, за яким визначається ефективність управління кадрами в органах прокуратури, є використання таких функцій керівника, як інформування, мотивування, виховання, контроль, прогнозування. У них значною мірою відбиваються психологічні аспекти управлінської діяльності. Під час реалізації функції інформування прокурор-керівник повідомляє підлеглим, що потрібно робити, коли, в які терміни, яким має бути результат. В основі цієї функції лежать знання й уміння у сфері загальнолюдського та професійного спілкування. Зміст функції мотивування складається з того, що прокурор-керівник створює такі умови, в яких підлеглі мають бажання якісно й ефективно виконувати свої професійні завдання.

Виховання, як функція керівника, розглядається вкрай рідко. Між тим це одне з ключових завдань управління, яке завжди супроводжує діяльність керівника, навіть якщо в його підпорядкуванні перебуває лише одна особа. Виховання - значний резерв впливу керівника на підлеглих, основа й своєрідний фон виконання всіх інших функцій. Виконуючи контрольну функцію, керівник оцінює, якою мірою отриманий результат відповідає поставленій меті.

Функція прогнозування перебуває в безпосередньому зв'язку з інтелектуальними, розумовими можливостями керівника, його життєвим і професійним досвідом, а також зі ступенем його поінформованості щодо загальної професійної, політичної й соціально-економічної ситуації [1, 71].

Необхідно підкреслити, що належне виконання зазначених функцій є надзвичайно важливим для всіх рівнів кадрової роботи в органах прокуратури.

Одним з першочергових напрямів кадрової роботи є добір кадрів, що передбачає спеціальні умови й процедури. У наукових дослідженнях, присвячених проблемам

правового регулювання відносин у сфері державного управління під добром кадрів розуміється встановлення придатності кандидата на посаду та вибір серед кандидатів, найбільш підготовлених для виконання обов'язків за посадою [2, 24]. Крім того, науковцями неодноразово наголошувалося на процедурному аспекті кадрового добору. Так, зокрема, Ю. Аверін відзначав, що добір є сукупністю процедур щодо відбору кандидатів на певну посаду на основі аналізу й оцінки особистих якостей працівника, ступеня їх відповідності вимогам конкретної посади. С.І. Нечипоренко слушно звертає увагу, що добір кадрів - це сукупність процедур із встановлення придатності кандидата на посаду прокурора, слідчого прокуратури й вибору серед кандидатів тих, які є придатними для виконання завдань і функцій прокурорсько-слідчих працівників [3, 680].

Отже, можна виділити два етапи добору в органи прокуратури: підбір кандидатів на посаду та відбір.

Загальні процедури підбору кадрів визначені В. Сухоносом, який до їх числа відносить такі: збір інформації про можливих кандидатів; оцінка необхідних якостей кандидатів і складання характеристики кожного з них; визначення відповідності кандидата вимогам, які висуваються до них, необхідних для призначення на посаду; порівняння декількох кандидатів на одну посаду та вибір кандидата з кращими якостями; призначення на посаду [4, 68].

Слід зазначити, що характерною особливістю процедур підбору кадрів до органів прокуратури є необхідність налагодження ефективної взаємодії Генеральної прокуратури України з Національною академією прокуратури України, іншими юридичними вищими навчальними закладами з питань підготовки, підбору й відбору кандидатів на прокурорсько-слідчі посади.

Серед вимог, що мають бути дотримані при доборі прокурорів, слідчих прокуратури, Законом України "Про прокуратуру" від 5 листопада 1991 року № 1789 [5] визначено такі, яким мають відповідати кандидати щодо призначення - наявність ділових і моральних якостей. Слід зазначити, що на законодавчому рівні не розкрито сутність цих вимог, а також не надано відповідну методику визначення міри й ступеню наявності зазначених якостей.

На теоретичному рівні характеристика зазначених вимог була надана М. Бурбікою, який виділив три групи вимог до прокурорсько-слідчих працівників: ділові якості; особисті якості; спеціальні фахові якості [6, 25-26]. Слід звернути увагу, що зазначені якості можуть бути характерні не лише для діяльності органів прокуратури, а й для будь-якого іншого професійного виду діяльності. До ділових якостей слід віднести, насамперед, професійні здібності, тобто такі, як вміння професійно й оперативно вирішувати складні завдання, які покладаються на прокуратуру; працездатність, комунікабельність тощо. Серед моральних якостей слід відзначити передусім ті, що сприяють професійній діяльності прокурора, слідчого прокуратури - добросовісність, сумлінність, принциповість.

Крім вимог, яким обов'язково має відповідати діяльність щодо набору до органів прокуратури, окремо хотілося б зупинитися на умовах прийняття на слідчо-прокурорські посади. До таких умов належать, насамперед, результати спеціальної перевірки, у тому числі відомостей, поданих претендентом на посаду особисто, в обсязі й порядку, передбачених ст. 9 Закону України "Про засади запобігання та протидії корупції". Організація проведення спеціальної перевірки покладається на керівника прокуратури, на зайняття посади в якій претендує особа.

Ще однією умовою прийняття на слідчо-прокурорські посади можна назвати умову проходження стажування особами, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю. Строк стажування в органах прокуратури встановлено до одного року. Це означає, що максимальний строк складає один рік, а мінімальний строк не визначений. Конкретні процедури проходження стажування в органах прокуратури визначені Положенням про порядок стажування в органах прокуратури України, затверджених наказом Генерального прокурора України від 30 грудня 2009 року № 80.

На нашу думку, на сьогодні не є абсолютно прозорою процедура призначення на посаду, що суперечить положенням Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи Res (2000) "Про роль прокуратури у системі кримінального судочинства". Як свідчить практика кадрового забезпечення органів прокуратури України, недоліки в організації цієї ланки роботи стали підставою для продовження у 2005 році 23 стажистам термінів стажування та були однією з причин того, що понад 80 молодих спеціалістів протягом року звільнилися з органів прокуратури. Враховуючи, що сьогодні майже чверть працівників органів прокуратури має стаж роботи до трьох років [7], відсутність чіткого окреслених вимог до професійного рівня та особистісних якостей працівників прокуратури може сприяти депрофесіоналізації її кадрового складу.

З метою вирішення зазначеної проблеми керівництвом Генеральної прокуратури України у 2006 році було здійснено спробу запровадити професійно-психологічний відбір осіб, що претендують на зайняття прокурорсько-слідчих посад [8]. Слід зазначити, що вказана процедура хоча й дала позитивні результати, але в повній мірі не вирішила проблеми формування кадрового корпусу органів прокуратури, тому що психологічна складова є важливим, але не єдиним чи визначальним критерієм готовності до виконання функціональних обов'язків працівника органів прокуратури.

Відповідно до Закону України "Про прокуратуру" прокурори і слідчі органів прокуратури підлягають атестації. Атестація - це управлінська кадрова процедура, спрямована на оцінку кваліфікації прокурорів і слідчих, а також працівників Національної академії прокуратури України, яким присвоєно класні чини, і проводиться з метою: визначення відповідності працівників займаним посадам, формування резерву кадрів на висунення, вдосконалення професійної майстерності, визначення напрямів підвищення кваліфікації, професійної підготовки й перепідготовки кадрів, внесення й обґрунтування пропозицій щодо призначення або переміщення кадрів [9].

Атестація відображає ступінь підготовки фахівця до самостійної роботи в органах прокуратури, його організаторські й практичні навички [10]. Генеральний прокурор України й прокурори обласного рівня здійснюють повний контроль за процедурою здійснення атестації. Для організації та проведення атестації в органах прокуратури утворюються атестаційні комісії, кількісний і персональний склад яких затверджується керівниками відповідних органів прокуратури.

Відповідно до Наказу Генеральної прокуратури України "Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України" від 12 вересня 2005 року № 2958ц у Генеральній прокуратурі України утворюється Вища атестаційна комісія, склад якої затверджується наказом Генерального прокурора України. Вища атестаційна комісія проводить атестацію прокурорсько-слідчих працівників Генеральної прокура-

тури України, прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя, військових прокурорів регіонів і Військово-Морських Сил, їхніх заступників, ректора, проректорів, директорів інститутів Академії прокуратури України. Прокурорами Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва та Севастополя, військовими прокурорами регіонів і Військово-Морських Сил, ректором академії утворюються атестаційні комісії, які проводять атестації прокурорсько-слідчих працівників, за винятком тих, кого атестує Вища атестаційна комісія [9].

Атестація прокурорів і слідчих має проводитися на високому організаційному та правовому рівні на засадах колегіальності, гласності, принциповості, об'єктивності й неупередженості в оцінці ділових, особистісних і морально-психологічних якостей працівників і їхнього кваліфікаційного рівня.

Розділяємо точку зору Ю. Полянського й В. Долежана, що якісне проведення атестації прокурорів і слідчих органів прокуратури безпосередньо залежить від забезпечення вдалого співвідношення принципів централізації та єдиноначальності, передбачених ст. 6 Закону "Про прокуратуру", із прямо не визначеним у законодавстві, але таким, що обговорюється в наукових колах, принципом внутрішньої незалежності прокурора всередині самої прокурорської системи [11, 57]. Дотримання зазначених принципів сприятиме неупередженому проведенню атестації й забезпеченню неімперативності рішення атестаційної комісії.

Особливої значущості набуває питання дотримання об'єктивності під час прийняття рішення членами атестаційної комісії. Існують випадки, коли на перший план висуваються особистісні взаємини працівників (психологічна сумісність), що іноді будуються на заздросі, кар'єризмі, невинуватій принциповості, лицемірстві. Тому така атестація часто спрямована не на визначення професійності працівника, а на розгляд його особистісних якостей, що, на нашу думку, має бути вторинним у сприйнятті прокурорського працівника. Отже, важливо під час проведення атестації прокурорів і слідчих прокуратури неухильно дотримуватися принципу об'єктивності та вживати заходів щодо недопущення проявів суб'єктивізму під час прийняття рішень.

Не менш важливою ланкою кадрової роботи є система підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчих працівників, яка містить різноманітні види й форми навчання, метою яких є оновлення й розвиток умінь і знань, необхідних для ефективного вирішення завдань професійної діяльності, вивчення позитивного досвіду. Основними складовими цієї системи є: самостійне навчання; надання індивідуальних завдань; стажування в структурних підрозділах і кабінетах криміналістики прокуратур обласного рівня; навчально-методичні семінари, також заняття в школах молодого спеціаліста, державного обвинувача тощо; науково-практичні конференції; навчання за окремими планами працівників, які зараховані до резерву на заміщення керівних посад; навчання в Інституті підвищення кваліфікації кадрів Академії прокуратури України тощо.

У результаті аналізу ознак кожної із зазначених форм підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчих працівників можна зробити висновок, що найбільш поширеною формою є самостійне навчання: систематичне індивідуальне вивчення працівником прокуратури нових законодавчих актів, правових і організаційних аспектів прокурорської діяльності. Воно має сприяти виконанню ними

своїх службових обов'язків на високому професійному рівні. Самостійне підвищення кваліфікації поєднується з наданням працівнику організаційної й консультативної допомоги керівниками прокуратур, їх структурних підрозділів, а також науково-педагогічними працівниками Національної академії прокуратури України.

Серед інших форм підвищення кваліфікації працівників в органах прокуратури практикується проведення постійно діючих семінарів - галузевих, міжгалузевих і міжвідомчих. Галузевий семінар - це колективна форма занять, які проводяться галузевим структурним підрозділом Генеральної прокуратури України або прокуратури обласного рівня. Проведення міжгалузевих семінарів організовується кількома структурними підрозділами відповідної прокуратури з метою обговорення взаємопов'язаних актуальних проблем діяльності цих підрозділів. Міжвідомчі семінари проводяться як на загальнодержавному рівні, так і на рівні прокуратур областей і районів. Метою міжвідомчих семінарів у містах і районах з невеликою кількістю оперативних працівників є обговорення й вироблення спільних підходів до проблем протидії та запобігання злочинності, найбільш актуальних сьогодні як для держави загалом, так і для певного регіону зокрема.

Програма семінарів складається з урахуванням актуальних питань, які потребують дискусійного обговорення, аналізу позитивної й негативної практики, оперативної імплементації успішного досвіду. Доцільним є застосування інтерактивних способів проведення занять для набуття практичних навичок з підготовки документів прокурорського реагування, процесуальних документів, огляду помилок і недоліків, що допускаються при організації й здійсненні прокурорського нагляду, розслідуванні кримінальних справ тощо.

Науково-практичні конференції проводяться з метою колективної дискусії щодо актуальних науково-практичних проблем, а також діяльності прокуратури, розробки нових законопроектів і практики їх застосування. На конференціях обговорюються наукові дослідження правових проблем, методичні рекомендації, періодичні юридичні видання та інше.

Під час службової діяльності кожен працівник органів прокуратури зобов'язаний постійно удосконалювати свої знання, підвищувати свою професійну майстерність, тобто підвищувати свою кваліфікацію. Підвищення кваліфікації - це безперервний процес формування знань, вмінь і навичок. Він залежить від часу, умов праці та характеризується відповідними якісними змінами. З метою ефективності роботи щодо підвищення кваліфікації працівників прокуратури її необхідно організувати відповідно до певних принципів, а саме: постійне (безперервне) навчання; послідовність і регулярність навчання; єдність основних підходів до висвітлення питань прокурорського нагляду й досудового слідства; диференціація навчальних програм залежно від контингенту тих, кого навчають, а також потреб практики; активне використання в навчанні технічних засобів, комп'ютерної техніки, проведення ділових ігор, семінарів з обміну досвідом роботи.

Розділяємо точку зору Г. Середи, що найближчим часом необхідне кардинальне реформування прокурорської системи підвищення кваліфікації, у тому числі диференціації термінів його проходження різними категоріями працівників, перехід до популярної в Європі системи тренінгових моделей тощо [12, 6].

Отже, у роботі проаналізовано зміст окремих складових елементів системи роботи з кадрами в органах

прокуратури. Слід підкреслити, що успішне їх здійснення можливе за виконання низки завдань, що сприятимуть як підвищенню ефективності кадрової роботи, так і загалом діяльності органів прокуратури. У результаті підвищення ефективності роботи з кадрами в органах прокуратури можна буде досягти: посилення вимог і підвищення персональної відповідальності керівників всіх рівнів за якісний добір кадрів до органів прокуратури; створення надійної системи захисту від проникнення в органи осіб, пов'язаних з кримінальними структурами, які раніше були засуджені за вчинення злочинів; активного впровадження Кодексу професійної етики й поведінки працівників прокуратури та розробки комплексу заходів щодо ефективного контролю за його дотриманням; впровадження в практичну діяльність органів прокуратури комплексної програми реалізації антикорупційних заходів; прийняття комплексу заходів щодо належного матеріального й соціально-побутового забезпечення працівників органів прокуратури.

Література

1. Організація роботи та управління в органах прокуратури: навчальний посібник у запитаннях і відповідях ; за загальною редакцією М.К. Якимчука та І.В. Європіної. - К.: Національна академія прокуратури України. - 2009. - 207 с.
2. Бизюкова І.В. Кадри управління. Підбор и оценка. - М.: Экономика, 1998. - 150 с.
3. Нечипоренко С.І. Проблеми правового регулювання процедур добору і прийняття на службу в органи прокуратури // Форум права. - 2012. - № 4. - С. 679-684.
4. Сухонос В.В. Организационно-правовые проблемы кадрового обеспечения прокуратуры. - Сумы: Слобожанщина, 2000. - 220 с.
5. Про прокуратуру: закон України: від 05.11.1991, № 1789-XII // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 53. - Ст. 793.
6. Бурбика М.М. Работа с персоналом в органах прокуратуры: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.07. - Х., 2007. - 195 с.
7. Лист Генерального прокурора України: від 03.03.2006, № 11/1-557. - [Електронний ресурс]: www.gr.gov.ua/
8. Лист Першого заступника Генерального прокурора України: від 16.05.2006, № 11/1-836. - [Електронний ресурс]: www.gr.gov.ua
9. Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників органів прокуратури України: Наказ Генерального прокурора України: від 12.09.2005, № 2958ц.
10. Ольховий В. Підготовка молодих кадрів – обов'язок керівника / В. Ольховий // Вісник прокуратури. - 2003. - № 10(28). - С. 34-35.
11. Полянський Ю. Посилення гарантій незалежності органів прокуратури та прокурорів // Реформування органів прокуратури України: проблеми і перспективи: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (2-3 жовтня 2006 р.) - К.: Академія прокуратури України, 2006. - С. 57-62.
12. Середа Г.П. Підготовка кадрів для органів прокуратури: сьогодення та перспективи розвитку // Вісник академії прокуратури України. - 2007. - № 3. - С. 5-9.

Пшонка А.В.,

кандидат юридичних наук, народний депутат України
Надійшла до редакції 29.09.2012