

нні знаходяться у рівних умовах під час вирішення питань щодо притягнення їх до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності.

**Список літератури:** . Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976. 2. Оноре Тони. Про право. Короткий вступ. К., 1997. 3. Философский словарь /Под ред. И.Т. Фролова. 5-е изд. М., 1987. 4. Черданцев А.Ф. Социалистическое право и справедливость // Справедливость и право: Межвуз. сб. науч. тр. / Отв. ред. А.Ф. Черданцев. Свердловск, 1989. 5. Философский энциклопедический словарь. М., 1997. 6. Явич Л.С. Право развитого социалистического общества (сущность и принципы). М., 1978. Похмелькин В.В. Социальная справедливость и ответственность. Красноярск, 1990. 8. Экимов А.И. Справедливость и социалистическое право. Л., 1980. 9. Деннис Ллойд. Идея права / Пер. с англ. М.А. Юмашева, Ю.М. Юмашев / Науч. ред. Ю.М. Юмашев. М., 2002. 10. Мальцев Г.В. Буржуазный эгалитаризм: (Эволюция представлений о социальном равенстве в мире капитала). М., 1984. 11. Устав Организации Объединенных наций / Действующее международное право. В 3-х томах. Сост. Ю.М.Колосов и Е.С.Кривчикова. Т.1. М., 1999. 12. Костенко О.М. Справедливість закону як передумова ефективності його застосування // Законодавство: проблеми ефективності. К., 1995.

*Надійшла до редколегії 31.03.06*

*М.М. Бурбика*

#### **СУТНІСТЬ ТА СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ**

Як відомо, професійний рівень будь-якого фахівця залежить від рівня набутих ним знань, умінь та навичок як під час професійного навчання, так і під час повсякденної практичної діяльності. Лише той, хто прагне здобути і постійно нарощувати професійні знання, уміння та навички, досягає позитивних результатів професійної діяльності. Як відзначають О.В.Крушельницька та Д.П.Мельничук, «професійний розвиток – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності» [1, с.92]. Про важливість професійного розвитку свідчить той факт, що переважна більшість правоохоронних органів розвинутих зарубіжних країн виділяють для цієї мети від 10 до 20 % фонду заробітної плати [2, с.56]. Основним напрямом професійного розвитку працівників органів прокуратури є професійне навчання, під яким ми розуміємо процес формування у працівників специфічних, професійних знань, навиків за допомогою спеціальних методів навчання.

Значний внесок у розробку методологічних та організаційних засад професійного навчання працівників органів прокуратури зробили такі вчені, як Б.А. Гаєвський, А.М. Давиденко, М.В. Косята, В.І. Луговий, В.І. Малюга, М.І. Мичко, О.Ф. Смирнов, В.В.Сухонос, М.К.Якимчук. Віддаючи належне досягненням вказаних вчених і використовуючи їх у своєму дослідженні, слід від-

значити, що обрана тематика наукової статті залишається дуже актуальною. Як стверджує переважна більшість науковців, зменшення ефективності прокурорського нагляду за додержанням законів, проблеми у розслідуванні злочинів, які підслідні органам прокуратури, безпосередньо пов'язані зі зниженням якості професійного навчання прокурорсько-слідчих працівників [3; 4; 5; 6; 7 та ін.]. Причин недостатнього рівня професійної підготовки працівників прокуратури досить багато. Це і відсутність законодавчо закріплених, науково обґрунтованих вимог до особи, що займає посаду слідчого чи прокурора, наслідком чого є слабкий профвідбір; непродумана підготовка у навчальних закладах, які здійснюють підготовку слідчо-прокурорських кадрів; фактична відсутність науково обґрунтованої системи професійної підготовки в практичних органах прокуратури; незнання слідчо-прокурорськими працівниками теоретичних положень, які дозволяють виконувати задачі із здійснення прокурорського нагляду за додержанням законів та розслідування злочинів тощо.

Наразі 34,5% працівників прокуратури мають стаж роботи понад 10 років. Разом з тим 32,5% працівників мають стаж роботи до 3-х років, а 16,2% – до 5-ти років. Таким чином, майже 50% слідчо-прокурорських працівників мають стаж роботи до 5-ти років. Звідси висновок – професійному навчанню прокурорсько-слідчих працівників необхідно приділяти більшу увагу. Необхідно, щоб питання їхнього навчання частіше обговорювалися на засіданнях колегій у прокуратурах областей, на оперативних нарадах. У той же час ознайомлення на місцях з організацією навчання прокурорсько-слідчих працівників показує, що в цій роботі допускаються серйозні недоліки. Особливо їх багато в організації самостійного навчання за індивідуальними планами у районних та міських прокуратурах. Прокурори міст і районів не завжди контролюють наявність і якість індивідуальних планів навчання і їх виконання, у результаті в плани навчання включаються теми, відірвані від практичної роботи прокуратури, вивчені матеріали не конспектуються, не дотримується принцип диференціації навчання.

Таким чином, необхідним вбачається дослідження цілісної системи професійного навчання персоналу органів прокуратури, зокрема визначення його мети, вимог, завдань та перспективних форм. Так, на нашу думку, *мета* професійного навчання являє собою замовлення на підготовку того чи іншого спеціаліста в сфері слідчо-прокурорської діяльності. Формування мети професійного навчання має починатися з визначення вимог практичної діяльності та трансформації їх в педагогічні цілі. З огляду на це, мету професійного навчання працівників прокуратури доцільно визначити як формування та розвиток системи професійно важливих

знань, вмінь, навичок та особистісних якостей, необхідних для виконання завдань із охорони та захисту від неправомірних посягань об'єктів, які визначені в ст.4 Закону України «Про прокуратуру» [8].

Ефективність професійного навчання працівників органів прокуратури залежить від виконання певних *вимог*, до яких ми відносимо: мотивацію, тобто, що корисного отримає працівник прокуратури від навчання в майбутньому; умови навчання, тобто створення сприятливого «клімату» для навчання, зокрема забезпечення навчального процесу добре обладнаними приміщеннями, науково обґрунтованими навчальними програмами, допоміжними матеріалами тощо; етапність навчання, яке зводиться до того, що знання, які отримуються в процесі навчання, необхідно розбити на послідовні етапи, тобто навчання від більш простого до більш складного; наявність зворотного зв'язку, який полягає у тому, що у процесі і після навчання слухачі повинні відчувати зворотний зв'язок стосовно результатів навчання.

Мета та вимоги професійного навчання слідчо-прокурорських працівників обумовлюють його *завдання*, до яких ми відносимо: 1) навчання вмілому виконанню службових обов'язків із: а) підтримання державного обвинувачення в суді; б) представництва інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом; в) нагляду за додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство; г) нагляду за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян; д) розслідування злочинів; 2) забезпечення повсякденної готовності до виконання оперативно-службових завдань, до дій в умовах складної оперативної обстановки; 3) формування у слідчо-прокурорських працівників високих моральних якостей, сумлінності, почуття особистої відповідальності за виконання службових обов'язків; 4) удосконалення навичок щодо впровадження в практику службової діяльності досягнень науки і техніки, передових форм та методів роботи, основ наукової організації праці й управління; 5) навчання організації взаємодії слідчо-прокурорських працівників з іншими правоохоронними органами.

До *форм* професійного навчання слідчо-прокурорських працівників ми відносимо: 1) навчання у вищих навчальних закладах, з якими укладено угоди про підготовку слідчо-прокурорських працівників; 2) навчання в інститутах підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури Академії прокуратури України; 3) стажування; 4) практику; 5) перепідготовку; 6) підвищення кваліфікації; 7) самоосвіту.

Розглянемо виділені нами вище форми професійного навчання слідчо-прокурорських працівників більш детально. Так, *навчання у вищих навчальних закладах, з якими укладено угоди про підготовку слідчо-прокурорських працівників*, метою якого є отримання необхідної для подальшої роботи в органах прокуратури спеціальності, складає основу професійного навчання слідчо-прокурорських працівників. Слід відзначити і те, що сьогодні, окрім спеціалізованих навчальних закладів підготовку фахівців для органів прокуратури здійснюють і багато загально-профільних вищих навчальних закладів, що обумовлено постійним некомплектом органів прокуратури, значною плінністю кадрів та неможливістю спеціалізованих навчальних закладів компенсувати втрачені кадри з причин постійного скорочення прийому до них слухачів через обмеження бюджетного фінансування. На нашу думку, перевагою спеціалізованих навчальних закладів з підготовки слідчо-прокурорських працівників над загально профільними є те, що перші готують фахівців для конкретних сфер діяльності органів прокуратури. Програми професійної освіти спеціалізованих вищих навчальних закладів більшу частину навчального часу відводять на вироблення і закріплення вузькопрофесійних вмінь та навичок, а не на загальну юридичну підготовку. При підготовці слідчо-прокурорських працівників велика увага приділяється профілюючим та спеціальним дисциплінам, зокрема конституційному, кримінальному та адміністративному праву, кримінальному процесу, кримінології, досудовому слідству тощо.

Вважаємо, що з метою покращання підготовки фахівців у вищих навчальних закладах, з якими укладено угоди про підготовку слідчо-прокурорських працівників, необхідно здійснювати більш якісний добір їх абітурієнтів. Рекомендації для вступу на навчання надавати насамперед особам, звільненим із Збройних Сил, робітникам, службовцям зі стажем роботи не менше двох років, які мають високий рівень загальноосвітньої підготовки, виявили схильність до прокурорсько-слідчої діяльності і в змозі за станом здоров'я успішно виконувати обов'язки працівника прокуратури. Необхідно підвищити якість виховної роботи зі студентами, зарекомендованими до вищих навчальних юридичних закладів, упродовж всього періоду навчання, вивчати їх ділові та особисті якості, рівень знань та ступінь підготовленості до самостійного виконання завдань, покладених на органи прокуратури.

Таким чином, перспективним напрямом адекватного вирішення кадрової проблеми в органах прокуратури могло б стати створення повноцінної системи навчальних закладів і наукових установ. Через них можна було б організувати цільову підготовку спеціалістів і магістрів для органів прокуратури, узгоджувати певні навчальні курси, наукові дослідження, забезпечувати ви-

кладачів відомчими документами, матеріалами, статистичними відомостями, підняти рівень навчання, покращити тактику і методику підготовки юристів вищої кваліфікації.

Самостійною формою професійного навчання слідчо-прокурорських працівників є навчання в *інститутах підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури* Академії прокуратури України та при Генеральній прокуратурі України – управлінні з підготовки і підвищення кваліфікації слідчо-прокурорських працівників. Так, відповідно до п.4.5 наказу Генерального прокурора України від 25 лютого 2004 р № 2 «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» [9] встановлено періодичність підвищення кваліфікації працівників в інститутах Академії прокуратури України – не рідше як один раз на п'ять років. В Інституті підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури (м. Київ) проводиться навчання прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя, військових прокурорів регіонів і ВМС України та їх заступників, прокурорів міст, районів та прирівняних до них, керівників структурних підрозділів та їх заступників, старших прокурорів і прокурорів, старших слідчих з особливо важливих справ і старших слідчих, прокурорів-криміналістів Генеральної прокуратури України та прокуратур обласного рівня.

Важливою формою професійного навчання слідчо-прокурорських працівників є *стажування*. Відповідно до ст.46 Закону України «Про прокуратуру» [8], п.9 Положення про організацію роботи з молодими спеціалістами в органах прокуратури України, яке затверджене Генеральним прокурором України 5 липня 2001 р. [10], особи, які закінчили вищі навчальні юридичні заклади і не мають досвіду практичної роботи за фахом, проходять стажування в міських, районних та прирівняних до них прокуратурах строком до одного року. Як зазначено в п.1.6 наказу Генеральної прокуратури «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» від 28 жовтня 2002 р. № 2, необхідно «забезпечувати належне стажування молодих спеціалістів, надавати їм всебічну допомогу в освоєнні професії, використовувати при цьому досвід кращих прокурорів та слідчих, ветеранів органів прокуратури. Глибоко вникати в проблеми молодих спеціалістів, своєчасно вживати необхідних заходів для створення їм належних умов праці та побуту» [9].

Стажування має на меті підвищення практичного досвіду прокурорів і слідчих, усунення недоліків та помилок у їх практичній діяльності, вивчення нових методик і практики організації та здійснення прокурорського нагляду або розслідування кримінальних справ, позитивного досвіду роботи інших прокуратур, а та-

кож поглиблене та всебічне вивчення ділових і особистих якостей, організаторських здібностей працівників.

Основним завданням стажування є підготовка молодих спеціалістів до самостійного виконання прокурорсько-слідчої роботи, набуття практичних і організаційних навичок, необхідних для виконання обов'язків слідчого і помічника прокурора. У період стажування вони вивчають специфіку роботи органів прокуратури, поглиблюють одержані у вузах теоретичні знання, освоюють методику прокурорських перевірок, розслідування кримінальних справ, вивчають позитивний досвід прокурорської практики.

Безпосереднє керівництво стажуванням забезпечують районні, міжрайонні та прирівняні до них прокурори, на яких покладається: 1) складання разом з молодими спеціалістами індивідуального плану стажування, контроль за його виконанням, періодичне заслуховування на оперативних нарадах звітів про хід стажування; 2) підготовка після закінчення стажування проекту атестації (характеристики ділових та особистих якостей) з висновком про можливість використання молодого спеціаліста на посаді слідчого або помічника прокурора; 3) додержання молодим спеціалістом термінів стажування на окремих ділянках; 4) створення їм необхідних умов для праці та побуту; подання звіту до прокуратури області про виконання молодими спеціалістами індивідуальних планів стажування.

Таким чином, важливість стажування як однієї з форм професійного навчання слідчо-прокурорських працівників обумовлюється тим, що саме під час проходження даного виду навчання вони створюють для себе своєрідний еталон належної професійної діяльності, якій буде супроводжувати їх протягом всієї служби в органах прокуратури України.

На важливість *практики* як форми професійного навчання слідчо-прокурорських працівників неодноразово вказувалось у спеціальній науковій літературі. Розгляд наукових напрацювань учених у цій сфері дозволяє зробити висновок, що практична підготовка слідчо-прокурорських працівників є ефективним елементом їх професійної підготовки, за її допомогою забезпечується формування висококваліфікованого фахівця, здатного на високому рівні виконувати поставлені перед органами прокуратури завдання. На нашу думку, практика – це цілеспрямована діяльність людини, яка полягає у втіленні теоретичних знань в безпосередню практичну діяльність. Практику слідчо-прокурорських працівників доцільно поділити на два загальні види: практичні заняття, які відбуваються у навчальних закладах, та практика, яка відбувається безпосередньо в практичних органах прокуратури. Отже, критерієм такого поділу практики є місце її проведення.

*Перепідготовка* слідчо-прокурорських працівників здійснюється з метою одержання останніми нових знань, умінь і навичок, як правило, це навчання з особливостей окремих напрямків їх діяльності, як то: підтримання державного обвинувачення в суді; представництва інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом; нагляду за додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство; нагляду за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних з обмеженням особистої свободи громадян; розслідування кримінальних справ.

Для більш чіткого усвідомлення змісту поняття «перепідготовка» необхідно взяти до уваги наступне. При її організації виходять із того, що працівник вже засвоїв основи професійної діяльності в тій чи іншій трудовій сфері і йому необхідно засвоїти тільки специфіку нової діяльності. Означене дозволяє зробити висновок, що перепідготовка є такою формою професійного навчання слідчо-прокурорських працівників, існування якої зумовлено необхідністю навчання тих працівників, виконання функціональних обов'язків якими вимагає нових спеціальних знань, умінь та навичок.

Під час службової діяльності кожен працівник органів прокуратури зобов'язаний постійно удосконалювати свої знання, підвищувати свою професійну майстерність, що, як в науковій літературі, так і в нормативних актах називається *підвищенням кваліфікації*. З нашої точки зору, підвищення кваліфікації – це безперервний процес формування знань, умінь та навичок. Він залежить від часу, умов праці та характеризується відповідними якісними змінами.

Як зазначено в п.3.1 наказу Генеральної прокуратури «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» від 28 жовтня 2002 р. № 2, необхідно «забезпечити безперервність підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчих працівників, використовуючи всі види навчання для удосконалення їх професійних знань та умінь. Навчання пов'язувати з позитивним досвідом практичної діяльності прокурорів та слідчих. Організацію обов'язкового безперервного навчання вважати важливою ділянкою роботи з поліпшення якісного складу кадрів органів прокуратури, а підвищення професійних знань і ділової кваліфікації – службовим обов'язком кожного прокурорсько-слідчого працівника» [9].

Слід відзначити і те, що як самостійна форма професійного навчання – підвищення кваліфікації має свої види (форми), а саме: постійно діючі галузеві та міжгалузеві семінари; заняття в школі молодого спеціаліста; індивідуальне та групове навчання

слідчо-прокурорських працівників; науково-практичні конференції; впровадження в прокурорсько-слідчу діяльність позитивного досвіду, в тому числі міжнародного.

Ефективною формою професійного навчання слідчо-прокурорських працівників є *самоосвіта*, яка полягає у вивченні літератури, спостереженні й аналізі роботи своїх колег, постійного ускладнення завдань.

Професійне навчання шляхом самостійного навчання охоплює всі категорії прокурорсько-слідчих працівників незалежно від займаних посад та стажу роботи в органах прокуратури. Воно здійснюється за індивідуальними кварталними планами, які складаються працівником прокуратури і затверджуються його безпосереднім керівником. У разі необхідності у плани вносяться зміни та доповнення.

Таким чином, створення науково обґрунтованої системи професійного навчання слідчо-прокурорських працівників повинно стати основою і найважливішою формою підвищення їх професійної майстерності. До напрямків удосконалення існуючої системи професійного навчання слідчо-прокурорських працівників ми відносимо: по-перше, підвищення рівня матеріально-технічного та фінансового забезпечення всіх складових професійного навчання, зокрема: навчання у вищих навчальних закладах, з якими укладено угоди про підготовку слідчо-прокурорських працівників та навчання в інститутах підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури Академії прокуратури України; стажування; проходження практики; перепідготовки; підвищення кваліфікації; самоосвіти.

По-друге, необхідним є залучення до участі у навчальному процесі заступників Генерального прокурора України, керівників структурних підрозділів Генеральної прокуратури і прокуратур обласного рівня, найбільш досвідчених прокурорських працівників, провідних науковців, викладачів та практичних працівників інших міністерств та відомств.

По-третє, необхідною є перебудова навчального процесу. На сьогодні у вищих навчальних закладах, які здійснюють підготовку прокурорських кадрів та в навчальних закладах, що здійснюють підвищення кваліфікації слідчо-прокурорських працівників, переважає інформаційно-роз'яснювальний тип навчання. За таких обставин у слухачів напрацьовується і відповідний стиль розумової діяльності, який насамперед полягає у розвитку пам'яті та репродуктивного мислення. Отож, зіткнувшись з реальними проблемами, випускники навчальних закладів та курсів підвищення кваліфікації часто бувають не готовими до їх результативного розв'язання, адже у них відсутні готові рецепти їх вирішення. Таким чином, необхідним є впровадження у навчальний процес ме-



тодик проблемного навчання, під час якого слухачі вирішували б різні, нестандартні ситуації з прокурорсько-слідчої практики.

По-четверте, необхідно підвищити мотивацію слухачів вищих навчальних закладах, які здійснюють підготовку прокурорських кадрів, та навчальних закладах, які здійснюють підвищення кваліфікації слідчо-прокурорських працівників, щодо оволодіння ними знаннями, вміннями та навичками у сфері професійної підготовки шляхом встановлення прямого зв'язку між успішністю навчання і подальшим їх працевлаштуванням.

По-п'яте, система професійного навчання слідчо-прокурорських працівників повинна бути гнучкою, тобто такою, що оперативно реагує на потреби прокурорсько-слідчої практики, здатною оперативно усувати прогалини у знаннях і навичках працівників прокуратури.

По-шосте, реформуванню системи професійного навчання слідчо-прокурорських працівників повинна передувати розробка Концепції професійного навчання в органах прокуратури (назва умовна), в якій доцільно сформулювати його поняття, мету, вимоги, завдання, перспективні форми, серед яких: 1) навчання у вищих навчальних закладах, з якими укладено угоди про підготовку слідчо-прокурорських працівників; 2) навчання в інститутах підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури Академії прокуратури України; 3) стажування; 4) практика; 5) перепідготовка; 6) підвищення кваліфікації; 7) самоосвіта.

**Список літератури:** 1. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. К., 2003. 2. Алёхин С.П. Воспитание, профессиональное воспитание: на примере работы полиции зарубежных стран. М., 1991. 3. Сухонос В.В. Марочкин И.Е. Богущий В.В. Организационно-правовые проблемы кадрового обеспечения прокуратуры. Сумы, 2000. 4. Мичко Т.І. Теоретичні і практичні проблеми організації роботи в апараті прокуратури області. Донецьк, 2000. 5. Смирнов А.Ф. Прокуратура и проблемы управления. М., 1997. 6. Андреев Б.В., Бесарабов В.Г. Прокуратура в политической системе современной России (состояние, проблемы и перспективы). М., 1999. 7. Кривобок В.В. Деякі питання організації та діяльності обласної прокуратури // Проблеми організації прокуратури й оптимізації її діяльності в сучасних умовах / Збірник наукових праць. Х., 1998. 8. Про прокуратуру: Закон України від 5 листопада 1991 р. // ВВР України. 1991. № 53. Ст. 793. 9. Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України: Наказ Генеральної прокуратури України від 25 лютого 2004 р. № 2. 10. Положення про організацію роботи з молодими спеціалістами в органах прокуратури України: Затверджене Наказом Генерального прокурора України від 5 липня 2001 р.

*Надійшла до редколегії 06.04.06*