

УДК 343.163: 005.95 (477)

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ПРИНЦИП УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Лескіна І.Є., здобувач

Запорізький національний університет

У статті визначені форми управління прокурорсько-слідчими кадрами, окреслені проблеми, що виникають у площині забезпечення рівноправ'я жінок і чоловіків під час здійснення управління, а також запропоновані шляхи вдосконалення кадрової політики в аспекті досягнення гендерного паритету.

Ключові слова: гендерна рівність, принцип, органи прокуратури, кадри, персонал, управління кадрами, форми управління.

Лескина И.Е. ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО КАК ПРИНЦИП УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРЫ УКРАИНЫ / Запорожский национальный университет, Украина

В статье определены формы управления прокурорско-следственными кадрами, обозначены проблемы, которые возникают в плоскости обеспечения равноправия женщин и мужчин при осуществлении управления, а также предложены пути усовершенствования кадровой политики в аспекте достижения гендерного паритета.

Ключевые слова: гендерное равенство, принцип, органы прокуратуры, кадры, персонал, управление кадрами, формы управления.

Leskina I.E. GENDER EQUALITY AS A PRINCIPLE OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE PROSECUTION AUTHORITIES OF UKRAINE / Zaporizhzhya national university, Ukraine

In the article, the author specified the form of government of prosecutor and investigator cadres, outlined the problems that arise in terms of equality of women and men during administration, and suggested the ways to improve personnel policy in terms of achieving gender parity.

The author substantiated the expediency of using terminology "management personnel in the public prosecution." According to the author, this term is a meaningful impact of managers on subordinate public prosecution offices, units, and separate groups of employees or individual officials of public prosecution offices in order to optimize their work and to have the most effective performance of the tasks assigned to the prosecution.

This article gives classification of personnel (staff) of the prosecution authorities of Ukraine produced by scientists. Thus, as the classification criteria they use professional identity, objective evidence of a person, official status, functionality or legal status, category of workers.

The author analyzes tendencies of placement of employees depending on sex of prosecution officials. Thus, the results of prosecutor personnel research of Zaporizhzhya region reveal that the prosecution service is not exclusively a male activity, as evidenced by the nearly equal number of workers of both sexes in the so-called ordinary positions. However, the percentage of women working in positions with the largest amount of power is insignificant. Another tendency is the split of prosecutorial activities and accordingly positions in traditionally "male" and "female." Outlined the tendency of women exclusion from decision-making in the public prosecution offices that is the existence of hidden gender discrimination in the prosecution authorities, caused by the imperfection of forms of personnel management.

The paper presents the form of personnel management in the prosecution authorities of Ukraine and regulatory grounds of such government.

The author proposed definition of a term "the principle of gender equality" in the context of human resources management of public prosecution. In other words, that are fundamental principles of equality of women and men, fixed at the regulatory level and embodied in the law, including equal rights and opportunities of its implementation in the prosecution service as well as equal duties and responsibility.

The article shows that in the current processes of reforming legal system of Ukraine in accordance with its commitments of international legal obligations and renewed standards of human rights, as well as the transformation of goals, objectives and systems of prosecution authorities, the statutory principle of gender equality is essential as well as a fundamental principle of management prosecution authorities in general and prosecutorial personnel in particular.

The paper also proposes measures of implementing this principle in prosecution personnel management of Ukraine.

Key words: gender equality, principle, prosecution authorities, cadres, personnel, personnel management, form of government.

Діяльність органів прокуратури відіграє першочергове значення у забезпеченні законності й правопорядку в державі. У свою чергу, однією з обов'язкових умов належного виконання функцій прокурорського нагляду є відповідна управлінська діяльність, спрямована на оптимальну організацію роботи усієї системи прокуратури України. Особливої значущості

процеси управління органами прокуратури набувають й у світлі сучасного реформування її системи відповідно до зобов'язань, взятих на себе Україною перед Радою Європи щодо зміни ролі та функцій прокуратури з метою приведення їх у відповідність із європейськими стандартами.

Як зазначає Є. Попович, мета органів прокуратури України є триединою і складається з наступних аспектів: всебічна захищеність прав і свобод людини та громадянина; верховенство законності у діяльності усіх державних та недержавних органів, установ, підприємств та організацій, а також громадян на території України; всебічна захищеність охоронюваних законом інтересів держави та суспільства [1, 12].

Безумовно, управління органами прокуратури України є видом державного управління, яке спрямоване на забезпечення ефективного виконання завдань та функцій, визначених Конституцією України та Законом України «Про прокуратуру», і полягає у здійсненні цілеспрямованого впливу на підпорядковані органи та їх структурні частини з метою оптимальної організації їх діяльності.

Одним із основних напрямків управління органами прокуратури України є управління кадрами. Успішне виконання поставлених перед прокуратурою завдань значною мірою залежить від чіткої організації роботи з добору, розстановки, виховання та професійної підготовки прокурорсько-слідчих кадрів [2, 56].

Серед сучасних кадрових тенденцій в органах прокуратури України можна виділити як негативні, так і позитивні. До перших належать: швидка плинність кадрів, невеликий відсоток працівників із досвідом роботи на нижчих прокурорсько-слідчих посадах, певна упередженість при прийнятті кадрових рішень, часта ротація кадрів на керівних посадах. До других відносяться: вдосконалення процедури відбору кадрів, проходження стажування на посадах молодими спеціалістами, розширення можливостей професійного зростання для працівників, які сумлінно та професійно виконують службові обов'язки, підвищення загального рівня професійності кадрового складу. До позитивних тенденцій, на нашу думку, можна віднести й збільшення кількості службовців-жінок. Але, щодо останньої тенденції необхідно внести певні застереження, так як при проходженні служби в органах прокуратури жінки стикаються із труднощами, викликаними відсутністю нормативного закріплення рівних прав та можливостей статей при влаштуванні та просуванні по службі.

З урахуванням викладеного доцільним вбачається дослідити процес управління кадрами в органах прокуратури саме з точки зору забезпечення рівноправ'я статей – гендерної рівності.

Питанням управління кадрами приділялась значна увага як вітчизняними, так і зарубіжними вченими. Окремо досліджувались й проблеми організації роботи з кадрами у правоохоронних органах, в органах прокуратури. Зокрема, вказаних питань торкались В. Венедиктов, М. Мичка, Ю. Шемшученко, Ю. Битяк, В. Авер'янов, В. Марчук, О. Бандурка, В. Шуба, С. Нечипоренко, М. Бурбика, Є. Попович, В. Дерев'янка та інші.

Проте, проблема забезпечення гендерної рівності в управлінні кадрами органів прокуратури України комплексно не досліджувалась. З огляду на це автор вважає необхідним у даній статті визначити форми управління прокурорсько-слідчими кадрами й окреслити проблеми, що виникають у площині забезпечення рівноправ'я жінок і чоловіків під час здійснення кожної з форм управління, а також запропонувати шляхи вдосконалення кадрової політики в аспекті досягнення гендерного паритету.

Варто акцентувати увагу на тому, що, досліджуючи кадрові процеси, науковці використовують різну термінологію. Так, деякі вчені вживають словосполучення «управління кадрами» [1], тоді як у дослідженнях інших зустрічається термінологічне сполучення «організація роботи з кадрами» [2; 3].

У «Словнику руської мови» С. Ожегова термін «управління» розуміється керування, спрямування дій кого-небудь [4, 726]. «Організація» визначається як підготовка, налагодження, об'єднання з певною метою, впорядкування [4, 392].

У електронній енциклопедії «Вікіпедія» «управління» визначається як цілеспрямований програмований чи довільний вплив на об'єкти задля досягнення кінцевої мети [5], «організація» – як цільове об'єднання ресурсів для досягнення певної мети [6].

На думку О. Бандурки, у найзагальнішому вигляді управління можна визначити як комплекс необхідних засобів впливу на групу, суспільство або його окремі ланки з метою їх упорядкування, збереження якісної специфіки, вдосконалення і розвитку. Управління в органах внутрішніх справ – різновид державного управління і повинно забезпечувати взаємодію систем, підрозділів і служб органів внутрішніх справ як єдиного цілого з метою виконання поставлених перед ними завдань у сфері внутрішніх справ держави [7, 9].

В. Плішкін вважає, що управління органами внутрішніх справ можна визначити як особливий вид діяльності спеціально створених апаратів та спеціально призначених посадових осіб по упорядкуванню системи органів внутрішніх справ, забезпеченню її оптимального функціонування і розвитку з метою ефективного вирішення завдань по боротьбі зі злочинністю та охороні громадського порядку, які поставлені перед нею [8, 21].

П. Каркач визначає управління в органах прокуратури як різновид державного управління, яке забезпечує взаємодію всіх систем і структур органів прокуратури з метою виконання завдань прокурорського нагляду за додержанням законів та іншої її діяльності [2, 19].

В. Загородній у своєму дисертаційному дослідженні «Основні напрями організації роботи районних (міських) прокуратур» запропонував власне визначення організації роботи в прокуратурі як створення умов для ефективного здійснення прокуратурою та її органами і посадовими особами поставлених перед ними завдань і закріплених за ними функцій шляхом встановлення правил, що стосується розпорядку діяльності прокуратури і прийняття управлінських рішень по окремих напрямках управлінської діяльності. При цьому організація роботи в цілому носить як статичний, так і динамічний характер. Окремі її елементи фіксують становище, в якому перебуває організаційна структура, тобто фактичний стан організації, а інші – управлінські процеси в їх динаміці [9, 6-7].

Аналіз наукової літератури дає підстави зробити висновок, що найчастіше терміни «управління» та «організація» співвідносять наступним чином:

- як динамічний та статистичний елементи однієї системи;
- організація як функція управління;
- як явища, синонімічні за змістом, але різні за суб'єктами та об'єктами впливу.

На наш погляд, доцільним є використання саме терміну «управління кадрами» та розуміння його як цілеспрямований вплив керівників на нижчестоящі прокуратури, структурні підрозділи прокуратур, окремі групи працівників або окремих посадових осіб прокуратур з метою оптимізації їхньої діяльності та найефективнішого виконання ними покладених на прокуратуру завдань.

Ще одним дискусійним питанням є обґрунтування доцільності вживання терміну «персонал» замість усталеного «кадри». Не вдаючись до глибокого аналізу етимології зазначених слів, наведемо думку С. Нечипоренка, який у своїй дисертації розглядає це питання. Вчений робить висновок про відсутність змістовної різниці між термінами «кадри» та «персонал», однак констатує існування різниці за суттю. Вона полягає у відтворенні гуманістичної основи управління у терміні «персонал», на відміну від традиційного терміна «кадри», використання якого обумовлено історично [9, 39]. В цілому погоджуючись із даним твердженням, все ж віддамо перевагу традиційній термінології, яка на сьогодні закріплена на законодавчому рівні (Закон України «Про прокуратуру», накази Генерального прокурора України).

Шляхом системного тлумачення положень розділу IV Закону України «Про прокуратуру» доходимо висновку, що під кадрами органів прокуратури маються на увазі: прокурори, слідчі, працівники науково-навчальних закладів прокуратури, а також інші працівники прокуратури (спеціалісти, службовці, робітники).

М. Бурбика пропонує персонал (автор використовує саме такий термін) органів прокуратури класифікувати за такими критеріями:

- а) професійна приналежність (юристи, управлінці, економісти, психологи, педагоги, інженери та інші);
- б) об'єктивні ознаки особи (стать, вік, освіта, досвід роботи тощо);
- в) посадове становище (залежно від присвоєного класного чину та займаної посади);
- г) функціональне призначення або правове становище (робітники, службовці, спеціалісти) [10, 7].

С. Нечипоренко вважає, що службу в органах прокуратури за ознаками виконуваних службовцями функцій доцільно розмежувати на спеціалізовану державну і цивільну. Спеціалізованою державною службою в органах прокуратури названо професійну діяльність прокурорів, що обіймають посади в єдиній системі органів прокуратури, яка здійснюється на основі Конституції, законів, інших нормативно-правових актів України, і яка за змістом полягає у виконанні функцій щодо підтримання державного обвинувачення в суді, представництва інтересів громадянина або держави в суді, нагляду за додержанням законів, прав і свобод людини і громадянина правозастосовувачем [9, 33]. Вчений також пропонує проводити класифікацію персоналу в органах прокуратури за критерієм категорії працівників, за яким виділяють два види персоналу – атестований та цивільний. У межах кожного виду існують певні групи. Так, цивільний персонал поділено на три групи: робітники, службовці та спеціалісти (за основу такого поділу взято ст.49 Закону України «Про прокуратуру»). Групи атестованого персоналу можна виділяти залежно від класних чинів (державні радники юстиції України, радники юстиції відповідно 1 – 3 класів, старші радники юстиції, радники юстиції, молодші радники юстиції, юристи 1 – 3 класів) або різновиду персоналу (прокурори району, прокурори прокуратури, слідчі, прокурори-криміналісти, управлінський та викладацький персонал Національної академії прокуратури України) [9, 55-56].

Погоджуючись із запропонованою класифікацією, відмітимо, що поглиблене дослідження варто проводити саме відносно управління кадрами спеціалізованої служби, адже саме діяльність такого персоналу безпосередньо відображає сутність органів прокуратури та спрямована на виконання їхніх функцій.

Із урахуванням наведеної класифікації доцільно відмітити тенденції розстановки кадрів залежно від статі службовців прокуратури.

Так, станом на грудень 2012 року співвідношення службовців-жінок та службовців-чоловіків, які обіймають посади прокурорів прокуратур районів Запорізької області (на території якої проводиться дослідження), складає приблизно 40/60 відсотків. Аналогічна пропорція зберігається й відносно посад прокурорів відділів, начальників відділів прокуратури Запорізької області. Проте, процент жінок, що перебувають на так званих найвищих керівних посадах, є суттєво нижчим. Серед п'яти начальників управлінь прокуратури Запорізької області лише одна жінка, чотири з п'яти заступників прокурора області – чоловіки. Посади прокурорів районів у місті, районів та міжрайонних прокурорів також зайняті переважно особами чоловічої статі: 21 із 25 (дані отримані на офіційному сайті прокуратури Запорізької області [11]).

Крім того, майже всі посади прокурорів 27 адміністративно-територіальних одиниць України – 24 областей, Автономної республіки Крим, міст Київ і Севастополь – обіймають чоловіки. Виключення складає прокуратура Дніпропетровської області. Серед керівників 23 структурних підрозділів Генеральної прокуратури України лише 7 жінок. Генеральний прокурор України та всі його заступники – виключно чоловіки (за даними офіційного сайту Генеральної прокуратури України [12]).

На підставі наведених даних можна зробити наступні висновки. Прокурорська служба безперечно не є виключно чоловічою діяльністю, про що свідчить майже рівна кількість працівників обох статей на так званих рядових посадах. Разом із тим, відсоток жінок, які працюють на посадах із найбільшим обсягом владних повноважень, є незначним. Ще однією тенденцією можна вважати розподіл сфер прокурорської діяльності та відповідно посад на традиційно «чоловічі» та «жіночі». Наприклад, в управлінні представництва, захисту інтересів громадян та держави в суді посади зайняті переважно жінками, а в управлінні нагляду за додержанням законів у кримінальному провадженні – переважно чоловіками.

Підсумовуючи, можна відмітити тенденцію усунення жінок від прийняття владних рішень в органах прокуратури, а отже – існування прихованої гендерної дискримінації в органах прокуратури, яка обумовлена недосконалістю форм управління кадрами.

В. Дерев'яно серед форм управління кадрами прокуратури виділяє, зокрема, професійний відбір, підготовку, навчання, виховання, розстановку, адаптація та звільнення прокурорських кадрів [13].

М. Бурбика до таких форм відносить професійну орієнтацію, відбір, призначення на посаду, ротацию кадрів, оцінювання кадрів, професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, соціально-правовий захист прокурорсько-слідчих працівників, вивільнення та подальше пенсійне забезпечення, роботу з ветеранами [10, 9].

П. Каркач серед форм називає добір і розстановку кадрів в органах прокуратури, роботу з молодими спеціалістами, атестацію працівників прокуратури, формування резерву кадрів для висунення на вищі посади, підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчих кадрів, присвоєння класних чинів прокурорсько-слідчим працівникам, контроль за додержанням трудової дисципліни в органах прокуратури [2].

Найбільш вдалою вбачається остання із запропонованих класифікацій, адже вона охоплює всі основні етапи проходження служби в органах прокуратури, разом з тим не торкаючись відносин, що виникають до влаштування на службу, або після звільнення з неї.

Правовою основою управління кадрами органів прокуратури України є Конституція України, Закон України «Про прокуратуру», Дисциплінарний статут прокуратури, затверджений постановою Верховної Ради України № 1796-ХІІ від 06.11.1991, накази Генерального прокурора України: № 1гн від 26.12.2011 «Про організацію роботи та управління в органах прокуратури України»; № 2гн від 15.12.2011 «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України»; № 2958ц від 12.09.2005, яким затверджено Положення про порядок проведення атестації прокурорсько-слідчих працівників прокуратури України; № 583ц від 11.04.2007, яким затверджено Положення про єдину систему підвищення кваліфікації прокурорсько-слідчих працівників прокуратури України; № 3068ц від 19.12.2006, яким затверджена Інструкція про порядок присвоєння класних чинів працівникам прокуратури України; № 20 від 06.03.2012, яким затверджена Інструкція про порядок проведення службових розслідувань і службових перевірок в органах прокуратури України; № 65 від 05.12.2008, яким затверджено Положення про прокурорів-криміналістів органів прокуратури України; № 80 від 30.12.2009, яким затверджено Положення про стажування в органах прокуратури України; № 61 від 09.06.2011, яким затверджено Положення про роботу з кадровим резервом в органах прокуратури України; № 123 від 28.11.2012, яким затверджено Кодекс професійної етики та поведінки, працівників прокуратури.

Аналіз нормативного матеріалу, спрямованого на регулювання кадрових питань в органах прокуратури України, не дає підстав говорити про відкриту формальну дискримінацію за статевою ознакою. Разом з тим, у жодному з перерахованих нормативно-правових актів не закріплено принцип гендерної рівності як основоположну засаду управління кадрами прокуратури.

Принцип гендерної рівності в контексті управління органами прокуратури можна розуміти як закріплені на нормативному рівні та втілені у реалізації норм права основоположні засади рівності жінки та чоловіка, що включає рівні права та можливості їх реалізації при проходженні служби в органах прокуратури, а також рівні обов'язки й відповідальність.

Управління кадрами органів прокуратури є видом державного управління, а також входить до ще більш широкого поняття – соціального управління. Таким чином, систему принципів управління соціального та державного доцільно використовувати й у дослідженні засад управління кадрами прокуратури.

За визначенням В. Колпакова, принципи державного управління – це основоположні начала, керівні настанови, що визначають найважливіші правила, за якими управління здійснюється і організовується. Прийнято виділяти такі групи принципів:

1) соціально-політичні – демократизм, участь населення в управлінській діяльності держави

(народність); рівноправність осіб різних національностей; рівність усіх перед законом; законність; гласність і врахування громадської думки; об'єктивність;

- 2) організаційні принципи побудови апарату державного управління – галузевий, функціональний, територіальний;
- 3) організаційні принципи функціонування (діяльності) апарату державного управління – нормативність діяльності, єдиноначальність, колегіальність, поділ управлінської праці; відповідальність за прийняті рішення, оперативна самостійність [14].

За класифікацією О. Бандурки принципи управління поділяються на загальні, галузеві та інституційні. З найбільш загальних виділяють принципи соціальної спрямованості управлінської діяльності, законності, об'єктивності, комплексності и системності, гласності, поєднання колегіальності й єдиноначальності [7, 31].

В. Плішкін виокремлює загальні та спеціальні принципи управління. При цьому до перших відносить принципи науковості, законності, гласності, гуманізму, розподілу влад, системності, плановості та конкретності. Друга група, в свою чергу, поділяється на принципи побудови системи управління (ієрархічності, функціональний, територіально-галузевий, норми керуваності та інші) та принципи здійснення процесу управління (цілеспрямованості, головної (основної) ланки, відповідності, поєднання єдиноначальності та колегіальності, відповідальності органів та посадових осіб за дії або бездії, раціонального співвідношення цілей та способів їх досягнення з ресурсним забезпеченням та деякі інші) [8, 113-119].

Вважаємо, що в умовах сучасних процесів реформування правової системи України відповідно до взятих нею міжнародно-правових зобов'язань та оновлених стандартів прав людини, а також з урахуванням трансформації мети, завдань та системи органів прокуратури вкрай необхідним вбачається нормативне закріплення принципу гендерної рівності як основоположного начала управління органами прокуратури взагалі й прокурорськими кадрами зокрема.

Щодо конкретних заходів впровадження зазначеного принципу в управління кадрами прокуратури України, можна порекомендувати наступне:

- нормативне закріплення рівного для чоловіків і жінок права на доступ до служби в органах прокуратури України та просування по службі;
- можливе встановлення квот для заміщення керівних посад у приблизному співвідношенні 30/70% для жінок і чоловіків відповідно;
- розширення заходів соціального захисту жінок-службовців прокуратури (наприклад, створення мережі відомчих дошкільних закладів, збільшення матеріальної допомоги на утримання дитини тощо);
- включення до освітніх програм вищих навчальних закладів, які здійснюють підготовку спеціалістів для органів прокуратури України, гендерних спецкурсів;
- проведення для службовців прокуратури гендерних семінарів і тренінгів для подолання гендерних стереотипів та формування позитивного сприйняття жінки-керівника.

Безумовно, процес впровадження принципу гендерної рівності при реалізації всіх форм управління кадрами потребує подальшого наукового вивчення з метою вироблення оптимальної моделі такого управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Попович Є.М. Управління органами прокуратури України: організаційно-правові проблеми: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Є.М. Попович. – Харків, 2010. – 30 с.
2. Каркач П.М. Організація роботи прокуратури міста, району: методичний посібник з організації роботи в міських, районних прокуратурах / П.М. Каркач. – Харків: Право, 2008. – 352 с.

3. Дерев'янюк В.В. Організаційно-правові засади роботи з кадрами в органах прокуратури України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / В.В. Дерев'янюк. – Київ, 2012. – 30 с.
4. Ожегов С.И. Словарь русского языка / под ред. Н.Ю. Шведовой. – М.: Гос. изд. иностр. и нац. словарей, 1986. – 797 с.
5. Вікіпедія: вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F>
6. Вікіпедія: вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F>
7. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: підручник / О.М. Бандурка. – Х.: Харків. ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.
8. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник / за ред. канд. юрид. наук Ю.Ф. Кравченка. – К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1999. – 702 с.
9. Загородній В.Є. Основні напрями організації роботи районних (міських) прокуратур: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.10 «Судоустрій; прокуратура та адвокатура» / В.Є. Загородній. – Одеса, 2009. – 20 с.
10. Нечипоренко С.І. Адміністративно-правові засади проходження служби в органах прокуратури України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 / Нечипоренко Сергій Ігорович. – Одеса, 2011. – 205 с.
11. Бурбика М.М. Робота з персоналом в органах прокуратури України: організаційно-правові питання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / М.М. Бурбика. – Київ, 2007. – 20 с.
12. Прокуратура Запорізької області: офіційний інтернет-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zap.gp.gov.ua/ua/structure.html>.
13. Генеральна прокуратура України: офіційний інтернет-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gp.gov.ua/ua/kersp.html>.
14. Колпаков В.К. Адміністративне право України: підручник / В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – 544 с.

УДК 347.962:342.9(477)

НОВІ МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУДДІ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ ПРОЦЕСІ УКРАЇНИ

Немченко В.О., аспірант

Запорізький національний університет

Стаття присвячена розгляду інноваційної спрямованості суддівської діяльності у сучасних інформаційних умовах. Особливо розглядається особистість судді та характеризуються його психічні властивості, що формують індивідуальність. Автор також приділяє увагу поняттю "судового свавілля" як соціального (точніше – асоціального) явища. Проведено дослідження