

## ПОНЯТТЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ

*УДАРЦОВ Юрій Володимирович - докторант кафедри адміністративного права Інституту права імені князя Володимира Великого Міжрегіональної Академії управління персоналом*

---

---

### **Постановка проблеми**

На сучасному етапі розвитку державності України вирішення питання якісного кадрового забезпечення суспільно-політичних та соціально-економічних сфер життєдіяльності України стало одним із пріоритетних завдань.

Вироблення та реалізація сучасної кадрової політики України в усіх сферах суспільної діяльності потребує ефективної кадрової системи, що включає сукупність кадрових інститутів та організаційних структур, які здійснюють цілісне управління кадровими процесами, з метою досягнення визначених пріоритетів розвитку суспільства.

Державна кадрова політика – це цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності. Від стратегії подальшого розвитку держави залежать обсяг і межі державного регулювання кадрових процесів, рівень їх децентралізації та демократизації [1, с.3].

Органи прокуратури в цьому аспекті не є винятком. Прокуратура України є тим органом, який забезпечує захист від неправомірних посягань основних цінностей нашого суспільства: незалежності держави, суспільного та державного ладу, політичної та економічної системи, соціально-

економічних, політичних, особистих прав і свобод людини та громадянина, основ демократичного устрою державної влади. Слід відзначити, що реформування кримінально-процесуального законодавства та кримінального судочинства, інші реформувальні процеси в нашій державі поступово підвищують роль прокуратури у реалізації завдань щодо захисту основних суспільних цінностей та нагляду за додержанням законів. Не викликає заперечень те, що вирішення покладених на органами прокуратури завдань залежить насамперед від персоналу тих органів, від належного рівня його підготовки та від зваженої і спланованої кадрової політики, яка дозволить своєчасно та ефективно визначити потреби органів прокуратури в кадрах, задовольнити такі потреби шляхом підготовки і реформування кадрового складу [2].

Тому науково обґрунтоване визначення поняття «кадрова політика в органах прокуратури», адекватне відображення в ньому відповідного явища дійсності має не тільки теоретичне, а й практичне значення. Від чіткості та повноти формулювання цього терміна, мети, завдань, соціального призначення, механізму її формування і реалізації залежить усвідомлення характеру й змісту діяльності органів прокуратури України.

### **Аналіз останніх досліджень та публікацій**

Питанням, що тією чи іншою мірою пов'язані з формуванням кадрової політи-

ки в органах державної влади, присвячували свою увагу різні науковці. До них можна віднести, зокрема, Ануфрієва М.І., Бандурку О.М., Курка М.Н., Соболева В.О., Пшонку А.В., Пилипенка А.А. та інших. Поряд з цим питання змісту поняття «кадрова політика в органах прокуратури» залишаються недослідженими та становлять певний науковий інтерес.

#### **Постановка завдання**

З огляду на вищевикладене метою статті є вдосконалення теоретичних основ визначення поняття «кадрова політика в органах прокуратури», дослідження напрямків її вдосконалення.

#### **Виклад основного матеріалу**

Необхідність вироблення нової кадрової політики впливає зі змісту завдань, що стоять сьогодні перед державою в цілому, та органами прокуратури зокрема. Ці завдання конкретизовані в Щорічному Посланні Президента України до Верховної Ради України «Модернізація України – наш стратегічний вибір» (2011 р.), Указі Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» від 1 лютого 2012 р. № 45 [3].

Проблемними є процеси відтворення і нарощування якісного кадрового потенціалу органів прокуратури та його розвитку. Одними з суттєвих причин, які перешкоджають якісному формуванню та розвитку кадрового потенціалу органів прокуратури можна визначити відсутність ефективної системи моніторингу потреб органів прокуратури у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців для органів прокуратури; відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку.

На нашу думку, визначальним фактором у підході до вищевикреслених проблем має стати реальна, науково обґрунтована кадрова політика в органах прокуратури,

адекватна завданням та викликам, які стоять сьогодні перед органами прокуратури в умовах реформування, а також відомча цільова програма її формування та реалізації.

Кадрова політика в органах прокуратури є складовою загальної державної кадрової політики, є досить складною та багатогранною категорією, її аналіз – не новий предмет дослідження вчених різних галузей науки: політології, соціології, історії, економіки, у тому числі, безсумнівно, юридичної науки. Розглянемо основні відомі нам визначення, інтерпретації та тлумачення кадрової політики, які містяться в науковій літературі, й спробуємо з'ясувати їх сутність та зміст.

Кадрова політика – сукупність правил і норм, цілей і уявлень, які визначають напрямки і зміст роботи з персоналом. Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом, тому її вважають ядром системи управління персоналом. Кадрова політика формується керівництвом організації, реалізується кадровою службою в процесі виконання її працівниками своїх функцій [4].

Визначальним фактором кадрової політики держави є державна кадрова політика. За В. Малиновським, державна кадрова політика – це політика держави у сфері державної служби, головною метою якої є вдосконалення кадрового потенціалу, створення дієздатного державного апарату, спроможного ефективно здійснювати завдання та функції Української держави шляхом сумлінного виконання державними службовцями покладених на них службових повноважень [5, с.55].

Існують й інші підходи щодо тлумачення цього поняття. Так, Л. Федулова під кадровою політикою розуміє систему роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміни в зовнішньому та внутрішньому середовищах [6, с.6].

Маслов Є. під кадровою політикою розуміє головний напрямок у роботі з кадрами; набір принципів, що реалізуються кадровою службою підприємства [7, 135].

На нашу думку, вищенаведені визначення кадрової політики є занадто вузькими. Ми вважаємо, що не можна ототожнювати кадрову політику з кадровою роботою.

Юрик Н. та Жук Н. пропонують інше визначення кадрової політики, як організаційно-економічного механізму, який реалізує систему інтересів керівництва та врівноваження їх з інтересами працівників і є невід'ємним елементом забезпечення виконання загальної стратегії розвитку організації (поряд з виробничою, фінансовою та маркетинговою стратегіями розвитку підприємства). Вони вважають, що кадрова політика формується та реалізується людьми і для людей. Це свідчить про суб'єкту взаємодію керівництва та працівників. Адже вплив, який здійснює керівництво на персонал за допомогою кадрової політики має зворотній зв'язок [8].

На нашу думку, кадрова політика в органах прокуратури повинна являти собою цілісну кадрову стратегію, що має об'єднувати різні форми кадрової роботи, стиль її проведення в органах прокуратури, створення оптимальних умов праці, мотивації та стимулювання працівників органів прокуратури.

Кадрова політика в органах прокуратури в сучасних умовах повинна бути спрямована на досягнення таких цілей, як прогнозування та планування потреби у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки; включати ефективні механізми підбору та розстановки кадрів органів прокуратури, їх навчання та підвищення кваліфікації тощо. У цілому реалізація кадрової політики в органах прокуратури повинна спрямовуватися на вдосконалення кадрового потенціалу органів прокуратури, створення оновленого, потужного, дієздатного апарату працівників органів прокуратури, ставлення професійної, політично нейтральної та авторитетної державної служби в органах прокуратури.

Визначення потреби в кадрах органу прокуратури є важливою складовою процесу кадрового забезпечення, за допомогою якого досягається дві мети: задоволення потреб державного органу (у даному випадку – прокуратури) у висококваліфіко-

ваних кадрах, кількісний та якісний склад яких дозволить ефективно та своєчасно виконувати функції прокуратури і покладені на неї завдання. З іншого боку, своєчасне та обґрунтоване визначення потреби в кадрах зменшує ймовірність безсистемного та необґрунтованого розширення кадрового складу органів прокуратури, що сприяє раціональному використанню матеріальних та інших ресурсів державного органу [2].

Тому кадрова політика в органах прокуратури повинна включати такі складові, як науково обґрунтоване кадрове планування; якісну систему формування кадрового резерву; ефективну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури; якісний механізм здійснення об'єктивної оцінки професіоналізму працівників органів прокуратури; результативну систему контролювання стану кадрового забезпечення органів прокуратури.

Реалізація цих складових повинна здійснюватися шляхом розробки заходів щодо залучення та відбору працівників на службу в органи прокуратури, запобігання плінності кадрів та вивчення аналізу причин цього явища, створення ефективної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури, проведення їх систематичної атестації та забезпечення кар'єрного зростання, створення реального резерву на заміщення посад.

Не можна не зазначити, що впровадження новітніх технологічних процесів, чітке визначення принципів, форм і методів стимулювання та мотивації державної служби в органах прокуратури, оптимізація витрат на удосконалення системи управління кадрами в органах прокуратури, визначення довгострокової стратегії, що має об'єднувати різні форми кадрової роботи, стиль її проведення в органах прокуратури, дозволить оперативно вносити зміни у якісний і кількісний склад системи державних службовців органів прокуратури, забезпечувати ефективне управління кадрами в умовах реформування прокуратури України.

### Висновки

Підводячи підсумок вищевикладеному, кадрова політика в органах прокуратури повинна являти собою цілісну кадрову стратегію, що має об'єднувати різні форми кадрової роботи, стиль її проведення в органах прокуратури, створення оптимальних умов праці, мотивації та стимулювання працівників органів прокуратури.

Варто зазначити, що кадрова політика в органах прокуратури України покликана оптимізувати кадровий потенціал органів прокуратури, забезпечити його якісне функціонування на засадах професіоналізму та порядності. Кадрова політика в органах прокуратури має вирішувати кадрові питання у комплексі, всебічно, включаючи соціальні, управлінські, правові, моральні та інші аспекти. Ця політика повинна будуватися на основі постійного аналізу роботи з кадрами в органах прокуратури та враховувати реальні перспективи розвитку цих процесів, спиратися на необхідне організаційне та матеріально-технічне забезпечення.

Слід зазначити, що метою кадрової політики в органах прокуратури повинно бути забезпечення їхньої діяльності висококваліфікованими кадрами. У соціальному аспекті ефективна кадрова політика в органах прокуратури має забезпечити високий рівень розвитку людського потенціалу органів прокуратури, задоволення їх потреб, сприяти професійній самореалізації її працівників, гідної оплати праці.

### Література

1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.

2. Пшонка А.В. Особливості визначення кадрових потреб та здійснення кадрового планування в органах прокуратури [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/pib/2013\\_1/PB-1/PB-1\\_39.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pib/2013_1/PB-1/PB-1_39.pdf)

3. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» Указі Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [// zakon.rada.go.ua](http://zakon.rada.go.ua).

4. Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org/wiki>

5. Малиновський В. Державне управління : Навч. посіб. – Луцьк: Вежа, 2000.

6. Менеджмент організацій : підручник / за заг. редакцією Л.І. Федулової. – К. : Либідь, 2003. – 448 с.

7. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навчальний посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.

8. Юрик Н.Є., жук Н.І. Визначення та сутність кадрової політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/inec/2012\\_4/301.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/inec/2012_4/301.pdf)