

ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ АДМІНІСТРУВАННЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

THE BASIC ELEMENTS OF ADMINISTRATION OF CADRE'S WORK IN THE ORGANS OF PROSECUTOR OF UKRAINE

Петрова А.О.,

*здобувач кафедри адміністративного права
та адміністративної діяльності*

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена дослідженню основних елементів кадрової роботи в органах прокуратури України. В роботі виокремлено особливості процесу адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури з урахуванням сучасних тенденцій реформування правоохоронних органів української держави. Автором наведена низка невирішених питань забезпечення адміністрування кадрової роботи та напрями подальшого удосконалення системи роботи з кадрами в органах прокуратури.

Ключові слова: адміністрування, прокуратура, органи прокуратури, кадрова робота, правоохоронна система.

Статья посвящена исследованию основных элементов кадровой работы в органах прокуратуры Украины. В работе выделены особенности процесса администрирования кадровой работы в органах прокуратуры с учетом современных тенденций реформирования правоохранительных органов украинского государства. Автором приведен комплекс нерешенных вопросов обеспечения администрирования кадровой работы и направления последующего усовершенствования системы работы с кадрами в органах прокуратуры.

Ключевые слова: администрирование, прокуратура, органы прокуратуры, кадровая работа, правоохранительные органы.

The article is devoted to research of basic elements of cadre's work in the organs of prosecutor of Ukraine. In the research selected features of administration of cadre's work in the organs of prosecutor talking into account the modern tendencies of reformation of law enforcement bodies of the Ukrainian state. The author adduced a few unsolved problems of administration of cadre's work and directions of subsequent condition improvement of the system of work with cadres in the organs of prosecutor.

Key words: administration, office of prosecutor, organs of prosecutor, cadre's work, law enforcement bodies.

Одним з головних чинників підтримання внутрішньої стабільності і життєдіяльності будь-якої держави є налагоджена робота правоохоронної системи, її адекватність до сучасних реалій викликів та загроз державній безпеці, функціональна стійкість якої вимірюється кадровим потенціалом.

У сучасних умовах розвитку нової української держави, яка формує власні правоохоронні органи на основі міжнародних традицій, норм та стандартів, гостро постає завдання системного реформування кадрової складової правоохоронної системи. При цьому основною умовою змістовної трансмісії кадрової політики повинен залишитися принцип не лише спадкоємності напрацьованого досвіду, але й мобільності та оперативності на основі інноваційних кадрових технологій.

Саме таку загальну мету повинна переслідувати представлена 6 березня 2015 року Концепція реформування органів прокуратури України [3]. Цей документ покликаний не просто визначити пріоритетні завдання в цьому напрямі, але і детально розкрити сучасні методи адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури.

Аналіз наукових праць свідчить, що всебічному дослідженню організаційно-правових питань адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури останнім часом достатньої уваги не приділялось. Але

науковим підґрунтям для розкриття даної проблематики є праці таких відомих учених, як М.Г. Александров, Б.К. Бегічев, Л.Ю. Бугров, В.Я. Гоц, В.В. Жернаков, С.О. Иванов, А.М. Лушніков, С.П. Маврін, А.Р. Малюк, К.Ю. Мельник, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков, О.В. Петришин, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, О.В. Смирнов, В.М. Толкунова, В.В.Цветков та ін.

Отже, на даний час залишається невирішеною низка актуальних проблем забезпечення адміністрування кадрової роботи, властивих системі органів прокуратури, зокрема: 1) відсутність чіткої системи планування і розставляння кадрів, хаотичність і невпорядкованість переміщень співробітників; 2) низька якість вивчення кандидатів на посади в органи прокуратури, комплектування органів некомпетентними кадрами; 3) відсутність чітких критеріїв оцінки результатів роботи співробітника, відсутність атестації, низька мотивація, протекціонізм при просуванні кадрів; 4) поверхневий підхід до професійної та фізичної підготовки співробітників, шаблонний характер підвищення кваліфікації; 5) неефективна організаційно-штатна робота, дублювання функцій, механічне збільшення штатної чисельності без врахування реального навантаження; 6) недостатня виховна робота, зростання негативних тенденцій серед співробітників тощо.

З огляду на вищенаведене у статті автор ставить за мету розглянути загально-правові питання забезпечення адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України та шляхи удосконалення цього управлінського процесу.

Отже, адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури, як і в будь-якій організаційно-управлінській системі, включає багато структурно-функціональних елементів. У зв'язку з цим видається достатньо складним вказати конкретні елементи та їх взаємозв'язки. Слід звернути увагу й на те, що робота з кадрами в прокуратурі, безумовно, має свої особливості.

Загальне уявлення про роботу з кадрами частіше зводиться до відбору, розстановки та виховання кадрів. Але, хоча це і важлива частина кадрової роботи, повного змістовного значення вона набуває тільки при розгляді даної проблеми в системі кадрових заходів, що проводяться, та їх взаємозв'язку, а також в цілому в системі адміністрування органів прокуратури.

Формуючи уявлення про основні елементи адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури, а також в цілому про систему кадрової роботи, науковці-дослідники у сфері управління кадрами при схожості думок в основних характеристиках визначення виокремлюють різні підходи до деяких складових його елементів та їх загально-правової оцінки. Наведемо деякі з найвизначніших поглядів щодо даної проблематики. Детальний аналіз існуючих наукових думок дозволяє більш повно представити дану проблему і визначити найбільш істотні сторони та необхідні заходи адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури.

Так, в навчально-методичній роботі «Основи наукового управління соціалістичною економікою» відзначено, що система роботи з кадрами включає планування та організацію відбору, розстановки, оцінки, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів, створення резерву на заміщення вакантних посад, формування колективу, а також наукову організацію праці кадрів [2, с. 148].

Натомість у колективній монографії «Ефективність та якість управлінської діяльності» зміст кадрової роботи розглядається як комплекс заходів, що проводяться в апараті управління, до числа яких входять такі [6, с. 182]:

1) професійна управлінська орієнтація кандидатів на вакантні посади в апараті;

2) професійний відбір, що означає напрям контингенту кандидатів на посади з урахуванням індивідуальних особливостей та здібностей;

3) відбір кадрів, тобто визначення для конкретної посади найбільш відповідної кандидатури, яка може здійснювати управлінську діяльність найбільш ефективно та якісно;

4) адаптація прийнятих на посади працівників, що має на меті оптимізувати процес включення «новачка» до колективу співробітників і структуру управлінських відносин;

5) розстановка кадрів, що проводиться на підставі повсякденного аналізу ступеня ефективності участі

працівників в управлінському процесі, перерозподіл тих, хто працює за напрямками: відбір на підвищення кваліфікації, навчання, підвищення (пониження) за ієрархією, уточнення встановлених функцій згідно з проявленими індивідуальними особливостями і здібностями;

6) контроль за діяльністю та атестація кадрів;

7) усунення з апарату непридатних з будь-яких параметрів працівників у встановленому законодавством порядку;

8) планування і прогнозування майбутніх кадрових проблем і відповідних заходів щодо їх вирішення.

За дослідженнями вченого Ю.А. Розенбаума зміст діяльності з формування кадрів апарату управління (адміністрування) включає розробку завдань у даній сфері, виявлення кількісних і якісних потреб в кадрах, їх підготовку, відбір, розстановку і перевірку виконання покладених обов'язків [4, с. 204].

Автори колективної монографії «Керівник в апараті державного управління» доводять, що увесь комплекс процесу адміністрування кадрової роботи, зокрема керівниками, є складною системою політичних, організаційних, матеріальних і морально-психологічних заходів, що забезпечує прогнозування і планування потреб в кадрах, їх відбір і розстановку, оцінку, виховання і рух кадрів, підвищення кваліфікації і перекваліфікацію, моральне і матеріальне стимулювання, реєстрацію й облік. У свою чергу кожен з цих напрямів кадрової роботи також вимагає системного підходу і припускає здійснення комплексу системних заходів, використання специфічних форм і методів [5, с. 13].

Вказані категорії щодо змісту процесу адміністрування кадрової роботи дозволяють виділити загальні елементи, складові системи кадрової роботи, характерні для будь-якої організаційно-управлінської структури, у тому числі і для органів прокуратури.

Так, на думку В.І. Купріянової, «управління кадрами в системі органів прокуратури на всіх рівнях включає перш за все взаємоузгоджені функції з оптимального відбору, розстановки, використанню прокурорських працівників відповідно до кваліфікації і досвіду, удосконаленню їх професійної майстерності» [1, с. 45–46].

Концепція адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури повинна включати такі елементи:

1) Вивчення чинників, що впливають на кадрове забезпечення прокуратури (негативні наслідки реформування в державі, особливості характеру діяльності органів прокуратури, поява нових видів правопорушень, суперечність та значна кількість законодавчих актів, що регулюють одні й ті самі питання, негативне ставлення посадових осіб і громадян до діючих законів, недостатнє матеріальне і соціальне забезпечення співробітників органів прокуратури, невикористання творчого потенціалу працівників органів прокуратури, відсутність найнеобхіднішої техніки, падіння престижу роботи в органах прокуратури);

2) Потреби і передумови створення спеціалізованої мережі освітніх установ для підготовки і підви-

щення кваліфікації працівників прокуратури різних категорій з урахуванням особливостей функціонального навантаження прокуратури України;

3) Визначення основних джерел формування кадрового забезпечення органів прокуратури;

4) Стимулювання молоді до роботи в органах прокуратури;

5) Відбір кандидатур на службу в органи прокуратури;

6) Підвищення кваліфікації працівників прокуратури;

7) Правове забезпечення кадрової роботи в органах прокуратури;

8) Забезпечення внутрішньої безпеки в органах прокуратури і соціально-правовий захист співробітників та членів їх сімей;

9) Виховання кадрів, їх професійно-етичний потенціал;

10) Оцінка (атестація) кадрів, заходи реалізації її результатів;

11) Створення громадських об'єднань працівників прокуратури;

12) Адекватна побудова організаційної структури прокурорської системи, органів і установ, що входять до її складу.

Наведену у даній статті концепцію відбору, розстановки, закріплення кадрів органів прокуратури не можна вважати за остаточне тлумачення фактичного змісту кадрової роботи в органах прокуратури. У той же час слід підкреслити той факт, що це перша спроба наукової систематизації питань адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури, визначення перспективи її розвитку і заходів з її удосконалення.

Аналіз наукових думок, практики кадрової роботи в органах прокуратури дозволяють виділити основні елементи, що складають зміст процесу адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України. Представляється можливим вказати такі з них:

– Облік та аналіз кадрової роботи;

– Відбір, розстановка і виховання кадрів органів прокуратури;

– Оцінка (атестація) прокурорських працівників;

– Робота з внутрішнім кадровим резервом;

– Підготовка і підвищення кваліфікації працівників органів прокуратури.

Наведені вище види кадрової роботи характерні для будь-якого рівня органів прокуратури, вони взаємозв'язані і взаємообумовлені. В сучасних умовах розвитку та функціонування української держави у цілому, а також враховуючи новітні перетворення у системі організації правоохоронних органів, у тому числі організації прокуратури, вони наповнюються якісно новим змістом, а також мають особливості, характерні для органів прокуратури. У зв'язку з цим уявляється важливим їх загально-правовий розгляд, проте з погляду не тільки їх наповнення конкретним змістом, але і методики здійснення цих видів кадрової роботи.

Аналіз системи адміністрування кадрової роботи важливо розпочати з вивчення організаційної структури прокуратури та її фактичного посадового

наповнення. У даному випадку визначаються кількість підрозділів, їх взаємозв'язки і функціональне призначення, ефективність роботи. Встановлюється штатна і фактична чисельність персоналу, вивчаються їх службові обов'язки і результати діяльності, а також потенційні можливості підвищення ефективності при здійсненні їх функцій. На даному етапі слід відповісти на питання про раціональність структури адміністрування в органах прокуратури, належній організації взаємодії структурних підрозділів та окремих структурних одиниць, а також про оптимальність кількісного складу кадрів в розрізі різних категорій посад в органах прокуратури (прокурори, державні службовці, обслуговуючий персонал, науковці тощо).

На наступному етапі аналізується фактичний кількісний та якісний склад і динаміка кадрів прокуратури різних категорій. З'ясовуються питання про наявність вакантних місць, причини, з яких вони не заповнені, яким чином організована робота з джерелами поповнення кадрами органів прокуратури. Вивчається статно-віковий склад прокуратури в цілому та за підрозділами: середній вік тих, хто працює з урахуванням посад, визначаються посади, на яких переважно працюють чоловіки і жінки, при цьому визначається оптимальне їх співвідношення і психофізична придатність до посад. Важливе значення має визначення тривалості роботи в органах прокуратури і вивчення руху кадрів, причини переміщення і звільнення. Визначається рівень і причини текучості кадрів, наявність внутрішнього резерву для заміщення керівних посад. Достатня увага приділяється аналізу освітнього рівня, системи критеріїв оцінок кадрового складу, відповідності сучасним професійним, морально-психологічним і медичним вимогам особи прокурора органів прокуратури.

На даному етапі вивчення кількісного та якісного кадрового складу органів прокуратури відбувається у тісному зв'язку з результатами їх професійної діяльності. Метою даного етапу аналітичної роботи є встановлення рівня якісного складу кадрів, його відповідності сучасним вимогам, що пред'являються до органів прокуратури, встановлення кадрових причин та умов, що впливають на результати діяльності співробітників органів прокуратури.

Аналіз основних елементів кадрової роботи є ключовим етапом вивчення стану кадрової роботи в органах прокуратури. Аналізуватися можуть як всі основні напрями роботи, так і окремі, спеціально відібрані елементи. Частіше такий аналіз проводиться при здійсненні контрольних функцій вищих інституцій органів прокуратури.

Можна виділити найбільш важливі ділянки кадрової роботи, які систематично повинні аналізуватися з метою контролю для відстеження не лише критичних фактів, але й для формування найбільш досконалих форм і методів адміністрування кадрової роботи за конкретними напрямками. У даному випадку вивчається робота з кадровим резервом, оціночна (атестаційна) діяльність, навчання кадрів, дисциплінарна практика, мікроклімат в колективі, стосунки

керівника і підлеглих, умови праці і побуту та інші види кадрової роботи, що проводиться.

Таким чином, підсумовуючи викладене, слід зазначити, що уся аналітична кадрова робота пов'язана з реалізацією таких організаційних етапів, як отримання інформації, її обробка, зберігання і використання. У подальшому отримана інформація піддається статистичній обробці і узагальнюється. При цьому в основному використовуються методи порівняльного аналізу. Узагальнена інформація з висновками та пропозиціями щодо удосконалення адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури має бути оформлена у формі довідки, доповідної записки або іншого документа. Проте значною проблемою залишається її використання. Більшість необхідних для удосконалення кадрової роботи заходів

вимагають матеріальних і фінансових витрат, тому в умовах надзвичайно обмежених фінансових ресурсів використання рекомендацій, отриманих в результаті аналітичної кадрової роботи в органах прокуратури, видається неможливим. У зв'язку з цим доводиться стикатися з такою обставиною, що в результаті аналітичної кадрової роботи в органах прокуратури упродовж багатьох років розкриваються одні й ті ж самі недоліки кадрової роботи, причини та умови, що їх породжують. Тому, враховуючи новітні перетворення у системі діяльності органів прокуратури вважаємо, що існуюча Концепція реформування органів прокуратури України стане основою для подальшої розробки нормативно-правових актів, спрямованих на подальше удосконалення процесу адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Куприянова В.И. Работа с кадрами как элемент управления в органах прокуратуры / В.И. Куприянова // Проблемы кадровой работы в органах прокуратуры. – М. : НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре РФ, 1994. – С 45–46.
2. Основы научного управления социалистической экономикой / под ред. В.Г. Белова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Мысль, 1988. – 269 с.
3. Офіційний сайт Генеральної прокуратури України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.gp.gov.ua/ua/news.html?_m=publications.
4. Розенбаум Ю.А. Формирование управленческих кадров / Ю.А. Розенбаум. – М. : Наука, 1982. – 229 с.
5. Руководитель в аппарате государственного управления: Организационно-правовые проблемы / [В.В. Цветков, В.Б. Аверьянов, Е.Б. Кубко и др.] ; отв.ред. В.В. Цветков. – К. : Наук. думка, 1988. – 343 с.
6. Эффективность и качество управленческой деятельности. (Государственно-правовой аспект) / под ред. В.В. Цветкова. – К. : Наук. думка, 1980. – 212 с.