

УДК 342.5

ВИКОРИСТАННЯ ФАХОВИХ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗНАТЬ У ВИХОВНІЙ РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

THE USING OF PROFESSIONAL PSYCHOLOGICAL KNOWLEDGE IN THE EDUCATIONAL WORK WITH PERSONNEL OF PUBLIC PROSECUTOR'S OFFICE'S ORGANS

Озерський І.В.,

доктор юридичних наук, доцент, академік МКА,
професор кафедри кримінального права та правосуддя
Запорізького національного університету

У статті висвітлено окремі теоретичні та організаційні питання щодо використання фахових психологічних знань у виховній роботі з персоналом органів прокуратури як суттєвого засобу оптимізації кадрової та управлінської функції, а також належної форми психологічного супроводу оперативно-службової діяльності прокурорсько-слідчих працівників та осіб, що здобувають вищу освіту в Національній академії прокуратури України. Розглянуто основні тенденції реалізації виховної функції в кадровому менеджменті органів прокуратури. У контексті означеного виокремлено позитивні вектори застосування виховного впливу та його практичності на ґрунті психолого-правових механізмів задіяних у цьому процесі.

Ключові слова: виховна робота, виховний вплив, персонал органів прокуратури, психолог, прокурор, слухач-кандидат на посаду прокурора.

В статье освещены отдельные теоретические и организационные вопросы относительно использования профессиональных психологических знаний в воспитательной работе с персоналом органов прокуратуры Украины как существенного средства оптимизации кадровой и управленческой функции, а также надлежащей формы психологического сопровождения оперативно-служебной деятельности прокурорско-следственных работников и соискателей высшего образования в Национальной академии прокуратуры Украины. Рассмотрены основные тенденции применения воспитательной функции в кадровом менеджменте органов прокуратуры. В контексте указанного выделены положительные аспекты применения воспитательного воздействия и его практичности на почве психолого-правовых механизмов, задействованных в этом процессе.

Ключевые слова: воспитательная работа, воспитательное влияние, персонал органов прокуратуры, психолог, прокурор, слушатель – кандидат на должность прокурора.

There are separate theoretical and organizational questions are lighted up in relation to the using of professional psychological knowledge in educational work with the personnel of public's organs of office prosecutor as substantial means of optimization of skilled and administrative function, and also proper form of psychological accompaniment of operatively-official activity of public prosecutor's-inquisitional workers and persons that get the higher education in the National academy of public's office prosecutor of Ukraine in this scientific work. There are the basic tendencies of realization of educator function are considered in the skilled management of organs of office of public prosecutor in the presented work. In the context we marked the positive vectors of application of educator influence and his practicality on the soil of psychological and legal mechanisms of involved in this process.

Key words: educational work, educational influence, personnel of organs of public prosecutor's office, psychologist, public prosecutor, student, listener-candidate, which is on position of public prosecutor.

Актуальність теми. На нашу думку, ефективне використання фахових психологічних знань у виховній роботі з персоналом органів прокуратури дозволить покращити міжособистісні зв'язки у прокурорському колективі, організацію його ефективної роботи, оптимізацію управлінського впливу керівників різного рівня органів прокуратури та запобігання конфліктів, суїцидів серед працівників тощо. Погоджуючись з позицією О. Кретчак [1, с. 13, 14], вважаємо, що для більш ефективного вирішення професійних завдань доцільно використовувати професійні психологічні знання в двох основних напрямках: по-перше, це професійно-психологічний відбір кандидатів на службу, по-друге – професійно-психологічне вдосконалення фахівця, формування та розвиток професійних знань, умінь, навичок і якостей особистості та їх підтримка, які забезпечують готовність і орієнтацію на якісне виконання службової діяльності. На жаль, використання психологічних

знань саме у виховній діяльності з персоналом органів прокуратури ще знаходиться на «первісному» рівні розвитку, оскільки ця функція залишається у повноваженнях працівників кадрових апаратів прокуратури.

Як слушно зауважує Г. Копилова, недостатнє розуміння керівниками правоохоронних органів ролі і можливостей психологічного забезпечення веде до нерационального використання ними відповідних спеціалістів та засобів їх психологічної роботи [2, с. 2]. Цієї ж думки дотримується і М. Якимчук, стверджуючи, що керівники органів прокуратури не усвідомлюють значення і можливості фахівців-психологів у прокурорській діяльності [3, с. 310], зокрема службовій.

Метою цієї наукової праці є окреслення меж психологічного опосередкування виховної діяльності в органах прокуратури України, що, у свою чергу, дозволить суттєво оптимізувати засоби та методи виховної роботи з персо-

налом органів прокуратури, зокрема в сфері кадрового менеджменту, що неминуче пов'язаний з його психологічним супроводженням, зважаючи на задіяний людський ресурс – прокурори та слідчі, слухачі та студенти.

Окремим організаційно-правовим аспектам проблеми використання та застосування психологічних знань у кадровій роботі правоохоронних органів, зокрема прокуратури України, присвячено роботи вітчизняних та зарубіжних вчених: М. Ануфрієва, В. Анушкевича, В. Бахіна, В. Барка, А. Дулова, Л. Казміренко, Я. Кондратьєва, В. Коновалової, М. Костицького, М. Кроза, О. Кобця, В. Кошинця, О. Литвака, В. Марчака, В. Медведєва, В. Назарова, О. Ратінова, Я. Радзивидла, О. Столяренка, Г. Попова, О. Тімченка, В. Шепітька, М. Якимчука та ін. Проте на сьогодні не можна стверджувати про ґрунтовне теоретико-прикладне дослідження означених питань у межах виховної діяльності органів прокуратури України, зважаючи на прийняття нового Закону України «Про прокуратуру» (2014 р.) та внесення змін чи оновлення галузевих нормативно-правових актів. У зв'язку з наведеним є актуальною необхідність дослідження правових та психологічних аспектів використання спеціальних психологічних знань для оптимізації виховної роботи НАПУ та практичних підрозділів прокуратури.

Вислаб основного матеріалу. Невипадково психологічна підтримка прокурорської діяльності передбачена й міжнародними стандартами, зокрема в «Декларації мінімальних стандартів безпеки і захисту прокурорів та членів їх сімей» (2008 р.), що прийнята Міжнародною асоціацією прокурорів у Гельсінкі (Фінляндія) від 1 березня 2008 р. [4]. Так, в п. IV ч. 8 означеного документу виписано, що у разі насильства або погроз насильства, залякування, переслідування, образ прокурора держава має вжити заходів для попередження будь-якого повторного прояву таких інцидентів та надати такому прокурору та членам його сім'ї необхідні консультації або психологічну підтримку. Такий міжнародний стандарт відображений і в Наказі Генерального прокурора України № 2г від 12 грудня 2014 р. «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» де в п. 31.1 надавати прокурорам необхідну практичну допомогу (п. 31.1.) [5], що у нашому разі, окрім іншого, передбачає й психологічну підтримку, наприклад, у формі психологічного консультування чи психореабілітації.

Про психологічний чинник як засіб профілактично-виховної роботи йдеться мова й в п. 2.6. «Положення про порядок стажування в органах прокуратури України» (2009 р.), в якому визначено наступні форми відбору в органи прокуратури України, а саме: психологічне тестування; вивчення ділових і моральних якостей за характеризуючими даними вузів, результатами психологічного дослідження [6]. Психологічний критерій відображений також й при відборі на навчання в НАПУ, оскільки згідно до п. 2.1. Наказу Генерального прокурора України № 8 від 31 січня 2011 р. «Про організацію взаємодії органів прокуратури України з Національною академією прокуратури України» (2011 р.), до кандидатів на навчання застосовувати психологічне тестування [7].

Окрім цього, в п. 3.4. «Положення про порядок заміщення посад помічників прокурорів і слідчих у міських, районних та прирівняних до них прокуратурах» (2009 р.) наголошено, що особи, які претендують на зайняття посад прокурорів і слідчих, повинні мати необхідні для роботи на замішуваний посаді такі ділові якості, як старанність, почуття відповідальності за доручену справу, дисциплінованість, ініціативність, самоорганізованість, емоційну врівноваженість, культуру спілкування; здатність до відбору суттєвої інформації, обґрунтованість суджень, кмітливості тощо, а також за своїми моральними якостями відповідати високому званню прокурорського працівника [8].

Так, ще у 1868 р. в правничій царині було зроблено психологічний акцент на вимоги до осіб, що претенду-

вали на посади прокурорів та слідчих, зокрема, такими критеріями названі: особистісні властивості прокурорів і слідчих, їх психологічна здатність до слідчої діяльності та віковий ценз [9, с. 74, 75]. Як бачимо, психологічна оцінка кадрів має своє історичне підґрунтя і модифікується в сучасних підходах до діяльності правоохоронних органів України, зокрема прокуратури. Необхідність психологічної оцінки кадрів органів прокуратури, на думку Я. Радзивидла, диктується специфікою прокурорської діяльності, що пред'являє високі вимоги до особистісних якостей прокурора [10, с. 5].

Про глибоке вивчення особистісних якостей прокурорських працівників, аналіз їх конкретної поведінки, прогнозування протиправних дій та їх наслідків наголошено й В. Кравченком [11, с. 49]. Означене цілком узгоджується з рішенням Колегії ГПУ (2009 р.), де застережено, що «зухвалість, неадекватна поведінка, участь у конфліктах, що мали місце серед прокурорських працівників, свідчать про необхідність вжити додаткових заходів, спрямованих на посилення виховної роботи з прокурорськими кадрами, вивчення питання щодо можливості застосування психологічних обстежень при прийнятті на роботу» [12, с. 2]. У доповіді на одній із кадрових колегій (15 квітня 2008 р.) Генеральної прокуратури було зазначено, що серед головних завдань у питаннях кадрового забезпечення має стати пошук засобів, які б унеможливили прийняття на роботу до органів прокуратури людей випадкових, слабо підготовлених і нечесних [13], зважаючи на непоодинокі факти вчинення прокурорськими працівниками дисциплінарних, адміністративних та навіть кримінальних правопорушень.

Це насамперед пояснюється слабкістю здійснення кадровими підрозділами та керівниками прокуратур належної профілактично-виховної роботи та належного відбору претендентів на службу в органи прокуратури. Невипадково в Наказі Генерального прокурора України № 2г від 12 грудня 2014 р. «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» з метою забезпечення належного виконання покладених на органи прокуратури України завдань і функцій, визначення основних засад і напрямів в організації кадрового забезпечення, удосконалення роботи з виховання кадрів, керуючись Законом України «Про прокуратуру» першому заступнику та заступникам Генерального прокурора України, ректору Національної академії прокуратури України, прокурорам обласного рівня, їх заступникам, головам атестаційних комісій усіх рівнів, керівникам структурних підрозділів апаратів, міським, районним, міжрайонним і прирівняним до них прокурорам наказано розглядати забезпечення виховання кадрів як ефективний засіб успішного виконання покладених на органи прокуратури завдань щодо утвердження верховенства закону, зміцнення правопорядку, захисту прав і свобод громадян та інтересів держави [5].

До того ж в означеному галузевому Наказі Генерального прокурора України (в межах психологічного супроводження виховної діяльності – позиція авторки дисертації. – І.Б.) в органах прокуратури від вище перерахованих суб'єктів вимагається:

- забезпечувати якісний добір вступників до вищих навчальних закладів, з якими Генеральною прокуратурою України укладено угоди на підготовку фахівців (п. 2.1.);
- рекомендації для вступу на навчання надавати передусім особам, які успішно пройшли зовнішнє незалежне оцінювання, мають схильність до прокурорсько-слідчої діяльності (п. 2.1.);
- постійно вивчати професійні та організаторські здібності, моральні якості прокурорів і слідчих, практикувати їх професійне та психологічне тестування, у першу чергу кандидатів на керівні посади. Результати тестувань враховувати під час проведення атестацій, вирішення питань про зарахування до кадрового резерву та заміщення вакансій (п. 6.1.);

– атестацію проводити на засадах гласності, принципів об'єктивності та неупередженості в оцінці кваліфікаційного рівня прокурорів і слідчих, їх ділових, особистих і морально-психологічних якостей (п. 8.2.);

– на управлінські посади висувати найбільш підготовлених прокурорсько-слідчих працівників, які мають системні професійні знання, успішно виконують службові обов'язки, проявляють ініціативу, підвищують свій професійний рівень, володіють організаторськими здібностями, належними діловими і моральними якостями та, як правило, перебувають у кадровому резерві (п. 12.1.);

– на наступний строк повноважень рекомендувати лише тих прокурорів, які забезпечують належну ефективність прокурорсько-слідчої діяльності, виявили необхідні якості керівника, самостійні у прийнятті рішень, мають авторитет та за результатами атестації відповідають займаним посадам (п. 13.2.);

– забезпечувати неухильне дотримання вимог Положення про класні чини працівників органів прокуратури України та відповідної Інструкції, зважаючи на те, що класні чини присвоюються у послідовному порядку з урахуванням ділових і особистих якостей працівника відповідно до займаних посад і стажу роботи (п. 14.);

– на посади керівників кадрових підрозділів висувати лише працівників, які вміють працювати з людьми, мають бездоганну репутацію, авторитет та, як правило, практичний досвід роботи на керівних посадах в органах прокуратури (п. 29.1.);

– керівникам та кадровим підрозділам прокуратур усіх рівнів періодично узагальнювати стан роботи з виховання кадрів (п. 31.);

– систематично вивчати і перевіряти стан роботи з кадрами, насамперед у прокуратурах, де не забезпечується належна службова та трудова дисципліна, допускаються порушення закону та серйозні недоліки в роботі, надавати прокурорам необхідну практичну допомогу (п. 31.1.);

– в оцінці діяльності прокурорів і слідчих визначальними критеріями мають бути: кваліфікованість, компетентність, досвідченість, відданість справі, ініціативність, особистий внесок у підвищення ефективності прокурорсько-слідчої діяльності, принциповість та неупередженість у вирішенні службових питань, уміння протистояти незаконному впливу, непримиренність до будь-яких порушень закону, дотримання морально-етичних норм (п. 33.).

Підтримуючи позицію В Дерев'янка, вважаємо, що в органах прокуратури за аналогією таких правоохоронних органів, як СБУ, ОВС, слід вводити практичного психолога до складу Ради прокурорів України, атестаційної та Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії, оскільки їх діяльність пов'язана з оцінюванням моральних якостей прокурорських працівників. Це цілком буде узгоджуватися з п.

6. 1 Наказу Генерального прокурора України № 2г від 12 грудня 2014 р. «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» [5], в якому зазначено, що результати психологічного тестування варто використовувати під час проведення атестацій, вирішення питань щодо зарахування до кадрового резерву та заміщення вакансій.

Тож, вбачаємо, що для удосконалення виховної діяльності в органах прокуратури України, зокрема НАПУ, варто увести посаду психолога-вихователя (консультанта), що, на думку А. Лапка, «служуватиме більш якісній роботі з особовим складом, а по-друге, дозволить більш ефективно витратити робочий час за конкретними напрямками діяльності» [14, с. 106], зокрема, у нашому випадку – виховної. До завдань психолога-вихователя варто віднести: формування у кандидатів на посаду прокурора високих морально-психологічних якостей; впровадження комплексного підходу до виховної і соціальної роботи з останніми на основі забезпечення тісної єдності фахового та етичного виховання з урахуванням специфіки навчання і особливостей працівників прокуратури; проведення організаційних заходів у межах оптимізації впливу виховної роботи на результати навчання; узагальнення та впровадження у навчально-виховний процес НАПУ передового досвіду фахового та естетичного виховання працівників, надання практичної і методичної допомоги керівництву НАПУ, відділу кадрів в організації цієї роботи; сприяння підвищенню загальноосвітнього і культурного рівня здобувачів вищої освіти та інших осіб, їх естетичному вихованню; забезпечення диференційованого психологічного підходу до виховання різних категорій учасників навчально-виховного процесу; виявлення за допомогою психологічних методик проблем, що виникають у навчальних групах та педагогічних колективах.

Висновки. Таким чином, використання фахових психологічних знань у виховній роботі з персоналом органів прокуратури дозволяє: застосовувати більш дієвий механізм профілактики скоєння останніми протиправних ганебних вчинків; оптимізувати роботу Ради прокурорів України, атестаційної та Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії; здійснювати психологічну підтримку та психологічне супроводження оперативно-службової діяльності прокурорсько-слідчих працівників; запобігати проявам професійної деформації прокурорів та слідчих.

Перспективними напрямками дослідження зазначеної проблеми вбачаємо: здійснення порівняльного аналізу зарубіжного досвіду щодо виховної діяльності у вищих, що готують фахівців за прокурорсько-слідчою спеціалізацією; підвищення рівня психолого-педагогічної компетентності викладачів НАПУ з вузькою спрямованістю на специфіку конкретного прокурорського фаху; подальший пошук активних форм і методів удосконалення виховної діяльності прокурорських працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кретчак О.М. Психологічний аналіз професійної діяльності міліціонерів ДСО при МВС України та визначальні умови її удосконалення : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / О.М. Кретчак. – Київ, 2003. – 17 с.
2. Копылова Г.К. Предпосылки эффективности деятельности практического психолога органов внутренних дел (на материалах деятельности милиции) : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.06 / Г.К. Копылова. – Москва, 1997. – 244 с.
3. Якимчук М.К. Наукові засади управління в органах прокуратури України : [навч. посіб.] / М.К. Якимчук ; 2-е вид., доп. та перероб. – Чернівці : Рута, 2002. – 392 с.
4. Declaration on Minimum Standards concerning the Security and Protection of Public Prosecutors and the irfamilies] // International Association of Prosecutors / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.iap-association.org/default.aspx>.
5. Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України : Наказ Генерального прокурора України № 2 від 15 вересня 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.gp.gov.ua/ua/gl.html?_m=publications&_t=rec&id=94102.
6. Положення про порядок стажування в органах прокуратури України, затв. Наказом Генерального прокурора України від 30 грудня 2009 р. № 80 (із змінами від 21 жовтня 2010 р. № 75) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gp.gov.ua>.
7. Про організацію взаємодії органів прокуратури України з Національною академією прокуратури України : Наказ Генерального прокурора України № 8 від 31 січня 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gp.gov.ua>.
8. Положення про порядок заміщення посад помічників прокурорів і слідчих у міських, районних та прирівняних до них прокуратурах, затв. Наказом ГПУ № 19 від 18 березня 2009 р. // Прокуратура України: законодавство, рішення Конституційного Суду України, накази та інші організаційно-розпорядчі документи Ген. прокурора України ; за заг. ред. О.І. Медведька ; кер. проекту С.М. Винокуров ; упоряд.: Г.М. Татарчук, Є.П. Бурдоль, І.С. Зарубинська, Н. П. Пастушенко, Ю.І. Цимбал ; Генеральна прокуратура України. – К., 2009. – С. 469–474.
9. Даневский В.П. Наше предварительное следствие : его недостатки и реформа / В.П. Даневский. – К. : Семенко Сергей, 2003. – 142 с.

10. Радзивидло Я.И. Личностно-профессиональное становление работников прокуратуры в процессе деятельности : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.06 / Я.И. Радзивидло. – Харьков, 2005. – 179 с.
11. Кравченко В. Профілактично-виховна робота з кадрами в органах прокуратури / В. Кравченко // Вісник прокуратури. – 2008. – № 8. – С. 48–54.
12. Про стан кадрового забезпечення органів прокуратури, заходи щодо посилення виховної роботи з прокурорсько-слідчими працівниками, а також результати перевірки з цих та інших питань у прокуратурі Київської області : Рішення колегії Генеральної прокуратури України від 23 жовтня 2009 р. – Київ, 2009. – 7 с.
13. Щодо стану роботи з добору, розстановки, професійної підготовки та виховання кадрів : Рішення колегії Генеральної прокуратури України від 15 квітня 2008 р. – Київ, 2008. – 9 с.
14. Лапко А.Г. Юридико-психологічні засади підготовки працівників міліції до професійної діяльності : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 19.00.06 / А.Г. Лапко. – Київ, 2014. – 226 с.