

УДК 342.95:343.163

ВИМОГИ ДО КЕРІВНИКА ЯК ОРГАНІЗАТОРА УПРАВЛІННЯ В ОРГАНАХ ПРОКУРАТУРИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ

Анастасія ТОГОБІЦЬКА-ГРОМОВА,

головний науковий співробітник відділу науково-методичного
забезпечення організації роботи в органах прокуратури
Науково-дослідного інституту Національної академії прокуратури України

АНОТАЦІЯ

У статті автором наведено погляди науковців на вимоги до керівників в органах публічної влади, які, зокрема, прийнятні до керівників в органах прокуратури. Проаналізовано вимоги до осіб, які обіймають або планують обійняти адміністративні посади в органах прокуратури. Розглянуто вимоги до керівників крізь призму їхніх функціональних обов'язків, що є елементом адміністративно-правового статусу керівника в органах прокуратури. Встановлено, що вимогами до керівника в органах прокуратури є фахова, особистісна та соціальна компетенції, а також управлінсько-організаторські здібності та досвід роботи.

Ключові слова: керівник, органи прокуратури, управління, адміністративна посада, вимоги до керівника, морально-ділові якості, професійна етика.

REQUIREMENTS TO THE POST OF PROSECUTOR'S MANAGER IN THE REFORMING CONDITIONS

Anastasiia TOHOBITSKA-HROMOVA,

Chief Researcher of the Department of Scientific and Methodological Support
for the Organization of Work in the Prosecution Authorities of the Research Institute
of the National Academy of Prosecution

SUMMARY

In the article the author presents the views of scientists on the requirements for managers in public authorities, which in particular are acceptable to the leaders in the prosecutor's office. The requirements for persons who occupy or plan to take administrative positions in the prosecutor's offices, the list of such positions are analyzed. Requirements to managers are considered through the prism of their functional responsibilities, which is an element of the administrative and legal status of the head of the prosecutor's office. It has been established that the requirements for the head of the prosecutor's office are professional, personal and social competencies, as well as managerial and organizational skills and experience.

Key words: manager, prosecutor's office, administration, administrative position, requirements to the head, moral and business qualities, professional ethics.

Постановка проблеми. Діяльність органів прокуратури значною мірою залежить від високого рівня забезпечення управлінської діяльності та виваженої кадрової політики. Кадрові рішення та безпосередньо організація управлінської діяльності в органах прокуратури покладається на керівників – прокурорів, які обіймають адміністративні посади. Для дослідження управлінської діяльності керівника в органах прокуратури вважаємо за доцільне розглянути вимоги, які висувуються до особи, яка є керівником або планує ним стати.

Причинами несприятливого стану справ у наявній оцінці керівних кадрів є, по-перше, недолік теоретико-методологічних, організаційних і соціально-психологічних знань, потрібних у разі атестації; по-друге, відсутність або недолік навичок, необхідних для правильної оцінки кадрів; по-третє, недостатнє нормативне регулювання і стимулювання оцінки кадрів, в результаті чого – низька зацікавленість в якості оцінки. Все вищезазначене призводить до необхідності розробки організаційних, наукових і етичних принципів оцінки й атестації кадрів (переклад – *авт.*) [1, с. 234]. Все вищевказане повною мірою стосується діяльності керівних кадрів органів прокуратури та порядку призначення їх на адміністративні посади.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вимоги до керівників у правоохоронних органах, зокрема в органах прокуратури України, розглядали в наукових дослідженнях

В.Б. Авер'янов, О.М. Бандурка, Ю.П. Битяк, І.І. Боршуляк, М.М. Бурбика, С.В. Ківалов, А.С. Курись, В.І. Малюга, О.І. Медведько, В.В. Мурза, М.І. Мичко, Т.В. Корнякова, М.В. Косюга, С.А. Кулинич, О.Б. Неврозов, С.І. Нечипоренко, І.В. Озерський, А.О. Петрова, Є.М. Попович, К.О. Сіренко, В.В. Сухонос, В.В. Шуба, М.К. Якимчук та ін.

Метою статті є розкриття вимог до керівника як організатора управлінського процесу в органах прокуратури, порядку призначення прокурорів на адміністративні посади за рекомендацією Ради прокурорів України, висвітлення актуальних питань та пропозицій із вдосконалення законодавства у вказаній сфері.

Виклад основного матеріалу. Управління в органах прокуратури має свою специфіку, зокрема, тому що прокуратура не входить до системи органів управління. Загальна мета управління, як справедливо зазначає О.О. Бандурка, – впорядкування суспільних відносин – може бути досягнута не тільки за допомогою правового регулювання, але й шляхом організації соціальних процесів і керівництва людьми, що здійснюються і в організаційних формах» [2, с. 33]. Л.М. Давиденко, М.І. Мичко зазначають, що в органах прокуратури немає управління в «чистому» вигляді, бо тут управлінська робота поєднується з наглядовою [3, с. 34–35; 4, с. 5], а взаємини в єдиній системі органів прокуратури будуються на принципах підлеглості, централізації і єдиноначальності. Управління

в органах прокуратури, на думку Л.М. Давиденка, проявляється через функції керівництва і контролю [3, с. 5] і має форму наказів, вказівок, завдань, інструкцій, положень тощо, що базуються на принципі централізації прокурорської системи [4, с. 10].

Враховуючи багатоаспектність і складність управління в будь-якій соціальній системі, зокрема в органах прокуратури, особливу увагу слід приділяти формулюванню вимог, які висуваються до керівних кадрів органів прокуратури, їх нормативне закріплення та втілення у практичну діяльність.

Автори посібника з управління в органах виконавчої влади вважають, що основними вимогами до керівників є: компетентність; дисциплінованість; ініціатива та творчий підхід до справ; вміння використовувати виховні аспекти, чуйність, здатність бути прикладом для підлеглих на роботі та в побуті; особистий приклад керівника, вміння додержувати свого слова, єдність слова і діла, чесність, порядність; висока внутрішня і зовнішня культура [8, с. 178]. На думку С.Л. Яценко, ефективний керівник мусить мати чітко визначені особисті цілі, тісно пов'язані із суспільними; бути здатним управляти персоналом з інтересів організації; бути винахідливим; мати здібності до інновацій; бути здатним впливати на оточуючих; володіти сучасними управлінськими підходами; вміти навчати і розвивати підлеглих; у всіх ситуаціях діяти, виходячи з мети організації, й оцінювати внесок кожного підлеглого з точки зору досягнення ним кінцевих результатів [9, с. 43]. Відомий фахівець з теорії управління В.М. Плішкін вимоги, що висуваються до керівника, також об'єднує у три групи: особові, ділові та моральні, однак виділяє і такі групи вимог, як: а) організаторські вміння, необхідні для реалізації управлінських функцій керівника; б) командні вміння, необхідні для ефективного керівництва особовим складом під час виконання функцій охорони громадського порядку і боротьби зі злочинністю; в) педагогічні вміння, необхідні для реалізації виховних функцій [10, с. 616].

Щодо поняття організатора управління, то, як вважається, основними професійно значущими якостями організатора кадрової роботи є: пізнавальні, організаторські і комунікативні здібності, необхідні соціально-психологічні знання і навички. Значне місце у формуванні організатора управління посідає його активне навчання і самовдосконалення, виявлення і розвиток таланту знаходити оригінальні та потрібні рішення. Саме ці якості, як зазначає А.С. Курись, є властивими і керівникам органів прокуратури. Загалом керівник як організатор управління підрозділом прокуратури має підтримувати ефективність системи кадрового менеджменту; удосконалювати механізм управління персоналом і організаційної структури відповідного органу прокуратури, здійснювати планування людських ресурсів та набору персоналу; проводити профорієнтацію; оцінювати кадри та їх діяльність; організувати навчання працівників органу прокуратури шляхом стажування [14, с. 68]. Разом із тим до керівника органу прокуратури України висуваються й моральні вимоги, яких прокурори зобов'язані дотримуватися, наприклад: 1) ставитися до людини як до вищої цінності; 2) поважати і захищати права, свободи і гідність громадян відповідно до вітчизняних та міжнародних правових норм та загальнолюдських принципів моралі; 3) глибоко розуміти соціальну значущість своєї ролі, міру відповідальності перед суспільством і державою за забезпечення правової захищеності громадян; 4) розумно і гуманно використовувати надані права відповідно до принципів справедливості; 5) постійно вдосконалювати професійну майстерність, знання права, підвищувати загальну культуру, творчо опановувати необхідний на службі вітчизняний та зарубіжний досвід [16, с. 186].

Окрему увагу слід звернути на норми Кодексу професійної етики та поведінки прокурорів (2017 рік), статтею

30 якого встановлено, що у відносинах з підпорядкованими працівниками керівники всіх рівнів мають поєднувати принциповість та вимогливість з повагою та доброзичливістю, не допускати грубощів та приниження людської гідності [13]. Крім того, Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів зобов'язує керівників прокуратури:

– сприяти творчому підходу прокурорів до виконання своїх функцій, заохочувати їхню ініціативу, виявляти повагу до висловлених ними правових позицій;

– бути справедливим і об'єктивним в оцінці роботи підпорядкованих працівників;

– не спонукати працівників до виконання доручень, які виходять за межі їхніх службових обов'язків, вчинення протиправних дій, не допускати фактів необ'єктивного підходу до оцінки їхніх професійних, ділових та особистих якостей;

– сприяти утвердженню в колективах службової дисципліни на засадах товариської взаємодопомоги, позитивного морально-психологічного клімату;

– сприяти додержанню працівниками вимог професійної етики [13].

Звичайно, щоб керівник органу прокуратури будь-якого рівня міг успішно управляти своїми підлеглими, він має відповідати певним вимогам і відповідність цим вимогам перевіряється на етапі призначення на адміністративну посаду. Тому окремо необхідно звернути увагу на порядок призначення на адміністративні посади прокурорів, іншими словами, на посади керівників. Адже саме керівники виконують адміністративні повноваження стосовно всіх працівників органів прокуратури, не тільки підлеглих прокурорів, але й державних службовців та інших працівників.

Правові засади призначення на адміністративні посади прокурорів передбачені Конституцією України, Законом України «Про прокуратуру» та низкою відомчих нормативно-правових актів. Згідно із Законом України «Про прокуратуру», перебування прокурора на адміністративній посаді у прокуратурі не звільняє його від здійснення повноважень прокурора відповідної прокуратури [7]. Отже, необхідно зазначити, що до керівника органу прокуратури висуваються такі самі вимоги, як до всіх прокурорів відповідного рівня прокуратури. До керівника висуваються підвищені вимоги не лише кваліфікаційні, професійні та особистісні, але й управлінсько-організаційного характеру.

Згідно зі ст. 39 Закону України «Про прокуратуру» [7], адміністративними посадами у Генеральній прокуратурі України, регіональних та місцевих прокуратурах є посади:

- 1) Генерального прокурора; 2) першого заступника Генерального прокурора; 3) заступника Генерального прокурора; 4) керівника підрозділу Генеральної прокуратури України; 5) заступника керівника підрозділу Генеральної прокуратури України; 6) керівника регіональної прокуратури; 7) першого заступника керівника регіональної прокуратури; 8) заступника керівника регіональної прокуратури; 9) керівника підрозділу регіональної прокуратури; 10) заступника керівника підрозділу регіональної прокуратури; 11) керівника місцевої прокуратури; 12) першого заступника керівника місцевої прокуратури; 13) заступника керівника місцевої прокуратури; 14) керівника підрозділу місцевої прокуратури; 15) заступника керівника підрозділу місцевої прокуратури. Окремо законодавець виділяє адміністративні посади у військових прокуратурах, а саме: 1) заступника Генерального прокурора – Головного військового прокурора; 2) першого заступника Головного військового прокурора; 3) заступника Головного військового прокурора; 4) керівника підрозділу Головної військової прокуратури; 5) заступника керівника підрозділу Головної військової прокуратури; 6) військового прокурора регіону; 7) першого заступника військового прокурора регіону;

8) заступника військового прокурора регіону; 9) керівника підрозділу військової прокуратури регіону; 10) заступника керівника підрозділу військової прокуратури регіону; 11) військового прокурора гарнізону; 12) першого заступника військового прокурора гарнізону; 13) заступника військового прокурора гарнізону; 14) керівника підрозділу військової прокуратури гарнізону; 15) заступника керівника підрозділу військової прокуратури гарнізону. *Адміністративними посадами у Спеціалізованій антикорупційній прокуратурі є посади:* 1) заступника Генерального прокурора – керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури; 2) першого заступника керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури; 3) заступника керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури; 4) керівника підрозділу Спеціалізованої антикорупційної прокуратури; 5) заступника керівника підрозділу Спеціалізованої антикорупційної прокуратури.

Стратегічну кадрову функцію виконує зазвичай очільник всієї системи прокуратури. Генеральний прокурор України приймає рішення щодо призначення на адміністративні посади самостійно або за рекомендацією Ради прокурорів України.

П. 5 ст. 39 Закону України «Про прокуратуру України» [7] передбачено, що під час вирішення питання щодо надання рекомендації для призначення на адміністративну посаду Рада прокурорів України враховує професійні та морально-ділові якості кандидата, а також його управлінсько-організаторські здібності та досвід роботи. П. 12 Розділу II Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури, затвердженого наказом Генеральної прокуратури України від 18.12.2017 № 351 [6], закріплює, що у разі призначення на адміністративні посади в органах прокуратури враховуються професійні, морально-ділові якості кандидатів, а також їхні управлінсько-організаторські здібності та досвід роботи. Вказане положення дублюється у відомчому наказі з огляду на те, що за рекомендацією Ради прокурорів України Генеральний прокурор призначає на найбільш відповідальні адміністративні посади, а саме першого заступника Генерального прокурора; заступника Генерального прокурора України керівника регіональної прокуратури; першого заступника керівника регіональної прокуратури; заступника керівника регіональної прокуратури; керівника місцевої прокуратури. Призначення прокурорів на інші адміністративні посади відбувається керівниками відповідно до вимог ч. 4 ст. 39 Закону України «Про прокуратуру України» [7] без залучення органів прокурорського самоврядування.

Вищевказані посади вважаються найбільш відповідальними адміністративними посадами.

Рада прокурорів, згідно зі статтею 71 Закону України «Про прокуратуру», у період між всеукраїнськими конференціями прокурорів є вищим органом прокурорського самоврядування. До складу Ради прокурорів України входять тринадцять осіб, строк повноважень яких становить п'ять років без права повторного обрання. Члени Ради прокурорів України обирають на засіданні Ради зі свого складу голову Ради прокурорів України, його заступника та секретаря. Рада прокурорів України є повноважною за умови обрання не менше дев'яти членів. Повноваження та порядок роботи Ради прокурорів України визначаються Законом України «Про прокуратуру» [7] та положенням про Раду прокурорів України, затвердженого Всеукраїнською конференцією прокурорів від 27 квітня 2017 року [17]. Перелік вакантних і тимчасово вакантних адміністративних посад оприлюднюється на офіційному сайті Ради прокурорів.

Повноваження Ради прокурорів України з питань призначення на адміністративні посади прокурорів передбачені в статті 71 Закону України «Про прокуратуру»

та деталізовані у Положенні про Раду прокурорів України [17]. Згідно з Розділом 4 «Повноваження Ради прокурорів» Положення про Раду прокурорів України, Рада прокурорів вирішує питання внутрішньої діяльності прокуратури та має такі повноваження з питань призначення на адміністративні посади прокурорів:

1) вносить рекомендації про призначення та звільнення прокурорів з адміністративних посад у випадках, передбачених Законом.

Такі рекомендації не можуть бути внесені щодо призначення на адміністративну посаду діючого члена Ради прокурорів. Розглядає письмове рішення Генерального прокурора про відмову у призначенні на адміністративну посаду прокурора, рекомендованого Радою прокурорів, та внесеною ним кандидатуру на відповідну посаду.

Питання щодо надання рекомендації про призначення прокурора на зазначені адміністративні посади може розглядатись Радою прокурорів на підставі: клопотання керівника регіональної прокуратури; звернення Генерального прокурора України; заяви прокурора, адресованої Раді прокурорів України.

2) співпрацює з Генеральною прокуратурою України з питань призначення та звільнення прокурорів з адміністративних посад у випадках, передбачених Законом.

За необхідності Рада прокурорів має право вилучувати додаткові відомості щодо осіб, стосовно яких вирішується питання про призначення або звільнення з адміністративних посад;

3) визначає членів конкурсної комісії для проведення конкурсу на адміністративні посади в Спеціалізовану антикорупційну прокуратуру;

4) організовує впровадження заходів щодо забезпечення незалежності прокурорів, поліпшення стану організаційного забезпечення діяльності прокуратури;

5) у передбачених Законом випадках розглядає звернення щодо неналежного виконання прокурором, який обіймає адміністративну посаду, посадових обов'язків, встановлених для відповідної адміністративної посади;

6) у випадках та в порядку, визначених Законом, встановлює наявність підстав для звільнення прокурора з адміністративної посади за неналежне виконання посадових обов'язків, установлених для відповідної адміністративної посади та ін. [17].

Рішення Ради прокурорів стосовно призначення на адміністративні посади умовно можна поділити на:

1) рішення щодо внесення рекомендації про призначення прокурорів на адміністративну посаду, яке може бути прийнято у двох формах – рекомендувати призначити або не рекомендувати;

2) рішення щодо внесення рекомендації про звільнення прокурорів з адміністративної посади, яке, відповідно, може бути прийнято у двох формах – рекомендувати звільнити або не рекомендувати.

Внесена Радою прокурорів України рекомендація, зокрема за її власною ініціативою, щодо кандидата на адміністративну посаду опрацьовується кадровим підрозділом Генеральної прокуратури України у 10-денний строк з дати надходження рекомендації з урахуванням висновку Генеральної інспекції Генеральної прокуратури України щодо наявності або відсутності конфлікту інтересів і таємних перевірок доброчесності. Згідно з Наказом Генеральної прокуратури України від 18.12.2017 № 351 «Про затвердження Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури» за результатами опрацювання здійснюється підготовка матеріалів щодо призначення запропонованої кандидатури або вмотивованого рішення про неможливість призначення. Копія вмотивованого рішення Генерального прокурора про відмову в призначенні на адмі-

ністративну посаду прокурора, рекомендованого Радою прокурорів України, у 5-денний строк після його прийняття надсилається Раді прокурорів України та прокурору, який був рекомендований для призначення. Копія наказу Генерального прокурора про призначення прокурора на адміністративну посаду не пізніше наступного робочого дня після його видання надсилається Раді прокурорів України та керівнику відповідного органу прокуратури [6].

У порядку реалізації гарантій прозорості і незалежності функціонування органів прокуратури з метою забезпечення справедливого і неупередженого вирішення Радою прокурорів України питань добору високопрофесійних кадрів для призначення на найбільш відповідальні адміністративні посади, у вирішенні питання щодо внесення рекомендації про призначення прокурора на адміністративну посаду з дотриманням ч. 5 ст. 39 Закону України «Про прокуратуру» Рада прокурорів України враховує такі критерії:

1. Професійні якості: рівень знань у сфері права; рівень професійних знань (уміння та навичок), підвищення кваліфікації, участі в конкурсі (доборі) кандидатів на посади в органах прокуратури; застосування у практичній діяльності чинного законодавства, судової практики; вміння швидко приймати правильні рішення у нестандартних ситуаціях; компетентність у вирішенні питань, стан поінформованості про обсяг службових повноважень, обов'язків і завдань, які належать до повноважень прокурора для відповідної адміністративної посади; дисциплінарна практика (наявність заохочень та стягнень). Слід враховувати заохочення не лише з місця роботи, а й від підприємств, установ та організацій за діяльність із захисту прав і свобод людини, загальних інтересів суспільства та держави (при цьому важливо встановлювати реальність таких здобутків).

2. Морально-ділові якості: комунікативність (вміння організувати та налагодити сприятливий клімат у колективі, взаєморозуміння з підлеглими, взаємодія з органами поліції, державної влади, органами місцевого самоврядування та судовою системою, підвищення авторитету органів прокуратури), наявність ораторських здібностей; самокритичність (адекватне реагування на об'єктивну критику, прогалини у роботі, виправлення помилок); авторитетність та повага у колективі; наполегливість, цілеспрямованість; самостійність; оперативність; самоконтроль; дотримання професійної етики та поведінки прокурорів, загальна культура поведінки; дисциплінованість, відповідальність (здатність контролювати свою діяльність відповідно до моральних та правових норм).

3. Управлінсько-організаторські здібності: організаційні здібності (досвід організації роботи колективу та ланки роботи, застосування дієвої та ефективної форми управління та організації, вміння визначати пріоритети у роботі та тактично їх реалізовувати спільно з іншими завданнями, результативність розподілу обов'язків у колективі, тощо); аналітичні здібності (спроможність ідентифікувати ключові фактори ситуації, вміння систематизувати та узагальнювати інформацію); наявність авторитету та створення сприятливого ділового мікроклімату, належного рівня дисципліни, своєчасне вирішення проблемних питань у діяльності підпорядкованого колективу, про що може свідчити відсутність невдоволення підпорядкованих працівників, обґрунтованих скарг громадян до прокуратур вищого рівня на дії кандидата як керівника або його підпорядкованих працівників; здатність якісно організувати власну роботу та роботу підпорядкованого колективу; дотримання виконавської дисципліни в колективі; застосування ефективних, організаційних методів у роботі керівника; вміння освоювати та впроваджувати нові ефективні форми і методи управління та керівної роботи, інформаційних технологій; життєво належних заходів щодо підвищення кваліфікації

підпорядкованих працівників; вміння ефективно розподіляти функціональні обов'язки та навантаження в роботі між підпорядкованими працівниками; вимогливість та особиста відповідальність за доручену справу, наполегливість і принциповість у вирішенні службових питань, готовність брати на себе відповідальність за підлеглих працівників та прийняті рішення; об'єктивне застосування до підпорядкованих працівників заходів заохочення та дисциплінарного впливу; ефективність взаємодії із судовими, іншими правоохоронними, контролюючими органами, місцевими органами виконавчої влади та місцевого самоврядування.

4. Досвід роботи: наявність практичного досвіду роботи в органах прокуратури, зокрема на адміністративних посадах (пов'язаних із виконанням функцій прокуратури); наявність позитивних досягнень і результатів попередньої роботи у сфері прокурорської діяльності; досвід управлінської діяльності у галузі права на адміністративних посадах в інших установах; досвід виконання обов'язків на вищій посаді у разі тимчасової відсутності основного працівника [18].

Відповідність зазначеним вимогам може встановлюватися за результатами співбесід з прокурором, питання щодо внесення рекомендації стосовно якого вирішується, та прокурорами вищого рівня, за даними, поширеними засобами масової інформації, отриманими від інших прокурорів з кола підпорядкованих працівників та колег, результатами професійного тестування, а також за наявними матеріалами Генеральної інспекції, Департаменту забезпечення діяльності керівництва, Департаменту кадрової роботи та державної служби та інших структурних підрозділів Генеральної прокуратури України [18].

Необхідно також звернути увагу на критерії або вимоги, передбачені Методикою оцінки професійного рівня, досвіду, морально-ділових якостей та перевірки готовності до здійснення повноважень в органі прокуратури вищого рівня у співбесіді під час проведення конкурсу для зайняття вакантної або тимчасово вакантної посади прокурора (2017 рік) [15], розроблені відповідно до п. 2 розділу 5 Порядку проведення конкурсу для зайняття вакантної або тимчасово вакантної посади прокурора в порядку переведення до органу прокуратури вищого рівня, затвердженого рішенням Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів від 7 червня 2017 р. № 7зп-17. Відповідно до методики визначення професійного рівня, досвіду, морально-ділових якостей та готовності до здійснення повноважень в органі прокуратури вищого рівня здійснюється за індикаторами, які об'єднані за такими категоріями, як: I. Предметна і фахова компетенція. II. Особиста компетенція. III. Соціальна компетенція. IV. Керівна і управлінська компетенція.

На нашу думку, вищезазначені вимоги, передбачені Критеріями оцінювання прокурорів у вирішенні Радою прокурорів України питання щодо внесення рекомендації про призначення прокурора на адміністративну посаду [18] та Методикою оцінки професійного рівня, досвіду, морально-ділових якостей та перевірки готовності до здійснення повноважень в органі прокуратури вищого рівня у співбесіді під час проведення конкурсу для зайняття вакантної або тимчасово вакантної посади прокурора [15], єдині за суттю, але різні за формою. Доцільне, на наше переконання, узагальнення критеріїв та вироблення єдиної методики. По-перше, це продемонструє прозорість кадрової політики в органах прокуратури, по-друге, дасть змогу прокуророві орієнтуватися у власних перспективах щодо зайняття посади в прокуратурі вищого рівня або адміністративної. Обов'язково в такій методиці слід вказувати систему оцінювання, спосіб оцінювання, наприклад у балах, та прохідний бал. Якщо максимальною кількістю балів, яка може бути отримана кандидатом за результатами

оцінювання всіх критеріїв, буде 100 балів, доцільно розглянути питання про достатній прохідний бал для керівників, які планують обійняти адміністративну посаду та для прокурорів під час перевірки готовності до здійснення повноважень в органі прокуратури вищого рівня.

Висновки. На наше переконання, наявність необхідних професійних якостей для того, щоб претендувати на адміністративну посаду можна розглядати як сукупність професійних знань (уміння та навичок), компетентність у вирішенні практичних питань, поінформованість про обсяг службових повноважень, обов'язків і завдань, які належать до повноважень прокурора для відповідної адміністративної посади, а також знання, уміння і навички прокурорського працівника, які він використовує під час здійснення своїх службових обов'язків на адміністративній посаді. До морально-ділових якостей осіб, які претендують на керівні посади в органах прокуратури, слід віднести ті, що відображають їх ставлення до людини, суспільства, держави під час виконання службових обов'язків та оцінки їх оточуючими. Морально-ділові якості ґрунтуються насамперед на загальній культурі поведінки, дотримання професійної етики. Крім того, наявність достатніх морально-ділових якостей для обіймання адміністративної посади полягає у високих комунікативних навичках, ораторських здібностях, наполегливості, цілеспрямованості, дисциплінованості, зберігаючи при цьому адекватне реагування на об'єктивну критику, прогалини у роботі, виправлення помилок. Все це сприятиме авторитету та повазі у колективі. Управлінсько-організаторські здібності визначаються як уміння цілеспрямовано та виважено діяти в умовах невизначеності, ідентифікувати ключові фактори ситуації, правильно формулювати виконавцям завдання, розподіляти види роботи, вміти систематизувати та узагальнювати інформацію. Досвід роботи або практичний досвід як вимога для висунення на посаду керівника органу прокуратури необхідно розглядати, враховуючи не лише строк служби в органах прокуратури, хоча це також важливо враховувати, але й строк на адміністративних посадах. Потребує детальної регламентації така вимога, як досвід управлінської діяльності у галузі права на адміністративних посадах в інших установах, а саме: чи обов'язково це мають бути органи публічної адміністрації. Кандидат на адміністративну посаду мусить не лише мати уявлення, але й демонструвати вміння працювати в умовах стандартних для керівника будь-якого рівня прокуратури. Досвід роботи, крім вищезазначеного, має свідчити про здібності кандидата організувати не лише власну роботу, але й роботу певного колективу, що свідчитиме також про його готовність до відповідальності.

Список використаної літератури:

1. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Професионализм и лидерство: Х.: «ТИТУЛ», 2006. 578 с.
2. Бандурка О.О. Управління державною податковою службою в Україні: організаційно-правові аспекти: дис... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Київський міжнародний ун-т. К., 2007. 499 с.
3. Давыденко Л.М. Проблемы предупреждения преступности органами прокуратуры: автореф. дисс. ... докт. юрид. наук. Харьков. 1989. 38 с.
4. Мичко М.І. Проблеми організації роботи апарату обласної прокуратури: автореф. дис... канд. юрид. наук. Харків. 1995. 17 с.
5. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
6. Про затвердження Положення про організацію кадрової роботи в органах прокуратури: Наказ Генеральної прокуратури України від 18.12.2017 № 351. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0113-18> (дата звернення: 01.12.2018).

7. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18> (дата звернення: 01.12.2018).

8. Ортинський В.Л., Кісіль З.Р., Ковалів М.В. Управління в органах виконавчої влади України: навч. пос. К.: Центр учбової літератури, 2008. 296 с.

9. Яценко С.Л. Адміністративно-правові засади діяльності керівника в органах внутрішніх справ України: дис. канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2009. 215 с.

10. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник / За ред. Ю.Ф. Кравченка. К.: НАВСУ, 1999. 702 с.

11. Про організацію роботи і управління в органах прокуратури України: Наказ Генеральної прокуратури України від 26.12.2011 № 1гн. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001900-11> (дата звернення: 01.12.2018).

12. Про основні засади організації роботи в органах прокуратури України: Наказ Генеральної прокуратури України від 19.01.2017 року № 15. URL: <https://www.gp.gov.ua/1nordoc.html> (дата звернення: 01.12.2018).

13. Кодекс професійної етики та поведінки прокурора, затверджений 27 квітня 2017 року / Нормативні акти та інші документи. Документи, прийняті та затверджені Всеукраїнською конференцією прокурорів. Офіційний веб-сайт Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів. URL: http://www.kdkp.gov.ua/ua/dokuments_ukp.html.

14. Курись А.С. Вимоги до керівника як організатора управління в органах прокуратури України. Право і безпека. 2011. № 3 (40). С. 64–69.

15. Методика оцінки професійного рівня, досвіду, морально-ділових якостей та перевірки готовності до здійснення повноважень в органі прокуратури вищого рівня при співбесіді при проведенні конкурсу для зайняття вакантної або тимчасово вакантної посади прокурора: Рішення кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів від 24.10.2017 №39зп-17. Офіційний веб-сайт Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії прокурорів.

16. URL: http://www.kdkp.gov.ua/ua/commission_decision.html?m=publications&t=rec&id=771 (дата звернення: 01.12.2018).

17. Організація роботи та управління в органах прокуратури: навчальний посібник у запитаннях і відповідях / за заг. ред. Якимчука М.К. та Європіної І.В. К.: Нац. акад. прокуратури України, 2009. 207 с.

18. Положення про Раду прокурорів України, затверджене Всеукраїнською конференцією прокурорів від 27 квітня 2017 року. Офіційний сайт Ради прокурорів. Нормативні основи діяльності. URL: <https://rpu.gp.gov.ua/ua/krada/normosnovu.html>.

19. Критерії оцінювання прокурорів при вирішенні Радою прокурорів України питання щодо внесення рекомендації про призначення прокурора на адміністративну посаду: рішення Ради прокурорів України від 31 жовтня 2017 року № 36. URL: https://www.gp.gov.ua/userfiles/Rishennja_36.pdf.

ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

Тогобіцька-Громова Анастасія Андріївна – головний науковий співробітник відділу науково-методичного забезпечення організації роботи в органах прокуратури Науково-дослідного інституту Національної академії прокуратури України

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Tohobitska-Hromova Anastasiia Andriivna – Chief Researcher of the Department of Scientific and Methodological Support for the Organization of Work in the Prosecution Authorities of the Research Institute of the National Academy of Prosecution

olga.kosytsia@gmail.com