

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВНОСТІ

Випуск 11

*Матеріали Всеукраїнської
науково-практичної конференції
“Правова держава: досвід, можливості,
механізми формування в сучасній Україні”,
м. Київ, МАУП, 24 квітня 2014 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2014

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 5 від 28.05.14)*

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук, проф.;
А. А. Ізнатченко (заступник голови), канд. техн. наук;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук, проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
Ф. М. Медвідь, канд. філос. наук, проф.
О. В. Куроченко, д-р екон. наук, проф.;
А. С. Лисецький, д-р екон. наук, проф.;
І. П. Розпутенко, д-р наук держ. упр., проф.;
Г. П. Ситник, д-р наук держ. упр., проф.;
Ю. П. Сурмін, д-р соціальних наук, проф.;
В. В. Утвенко, канд. іст. наук, доц.;
Н. М. Чернуха, д-р пед. наук, проф;
М. В. Чечетов, д-р наук держ. упр., проф.;
Н. П. Ярош, д-р наук держ. упр.

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

Становлення і розвиток української державності : [зб. наук. пр.] /
МАУП. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 11: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. “Правова держава: досвід, можливості, механізми формування в сучасній Україні”, м. Київ, 24 квіт. 2014 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голова) [та ін.]. — 2014. — 362 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано статті учасників науково-практичної конференції, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — становленню України як держави. Розглядається формування державності в Україні у різні періоди історії та в різних аспектах.

Для науковців і державних службовців, політиків і політологів, викладачів і студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і суспільства.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Сітуха С. Д. Побудова правової держави в сучасній Україні.....	200	Комаров О. В. Правовий статус слідчих підрозділів органів внутрішніх справ України.....	250
Слободян С. І. Природа громадської думки як інструмент інформаційно- комунікативного впливу в демократичній правовій державі.....	204	Кулик М. С., Руть Ю. В. Значення психології профайлінгу для юридичної освіти.....	254
Шашкова-Журавель І. О. Міжнародно-правові аспекти запобігання та протидії примусовій праці.....	210	Лісовська Ю. П. Інформаційна безпека за умов побудови інформаційного суспільства в Україні.....	259
Швець Н. Г. Методичне забезпечення права на перепідготовку кадрів.....	214	Лушер В. В. Поняття механізму адміністративно-правового забезпечення інформації в органах прокуратури України.....	262
Аріфходжаєва Т. Б. Теоретико-методичні основи формування недержавних пенсійних фондів в умовах сьогодення.....	216	Матвієнко О. С. Сучасний стан трудового законодавства України.....	265
Гусейнов Мохлат Йолчу огли Податково-фінансові засоби державного управління соціально-економічним і промисловим розвитком.....	221	Ничипоренко О. В. Захист прав і законних інтересів платників податків.....	269
Жарков В. О. Мультикультуралізм як поняття юридичної науки.....	227	Поліщук М. Г. Захист прав громадян в юридичному процесі.....	272
Живицька Л. І. Юрисдикційність (підвідомчість) справ про адміністративні правопорушення.....	231	Проскуракова А. Ю., Руть Ю. В. Фізіогномічні ознаки та їх зв'язок з ознаками психологічного портрету.....	274
Живицький В. А. Податкова служба як соціально-правовий інститут.....	235	Рябоволенко Н. В. Порядок формування ціни как денежного выражения стоимости товаров, услуг предприятия.....	280
Заросило Н. В. Взаємодія громадянського суспільства і місцевого самоврядування.....	239	Шаповалов А. В. Актуальні проблеми здійснення відбору кадрів до органів прокуратури України.....	283
Карачевська О. Л. Особливості професійного вигорання серед психологів та соціальних працівників наркологічних реабілітаційних закладів.....	241	Журбенко М. В. Структура та функції Національного банку України.....	286
Кирилюк Ю. В. Нова наука брахіологія та доцільність її використання в юридичній освіті.....	246	Круглій Д. В. Зовнішня заборгованість та її вплив на фінансову безпеку України.....	290
		Мельник Ю. І. Амністія та помилування в Україні.....	293

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗДІЙСНЕННЯ ВІДБОРУ КАДРІВ ДО ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Становлення і розвиток української державності, вип. 11, с. 283–285

Як і будь-яке системне явище, процедура прийняття на державну службу в органи прокуратури включає в себе сукупність певних елементів, які пов'язані між собою та проходження яких у межах цієї процедури є обов'язковим для всіх осіб, які мають намір поступити на службу до органів прокуратури. Процедура прийняття на державну службу регулюється значним колом законодавчих та підзаконних правових актів, це обумовлено двома аспектами: 1) статусом посади, на яку призначається кандидат; 2) наявністю у керівника органу, у передбачених випадках, не застосовуючи конкурсну процедуру, призначити на посаду певного кандидата. Однак в умовах реформування органів прокуратури України процедури відбору кадрів на посади прокурорсько-слідчих працівників потребують якісного оновлення.

Аналіз наукової літератури свідчить, що проблеми прийняття на державну службу були предметом досліджень багатьох вчених, зокрема таких, як В. Б. Авер'янов, Ю. П. Битяк, Л. Р. Біла, С. В. Ківалов, О. В. Литвин, У. І. Ляхович, О. В. Оболенський, Г. В. Фоміч та ін. Однак питання відбору кадрів на по-

сади прокурорсько-слідчих працівників у цих працях були висвітлені недостатньо.

Згідно зі ст. 46 Закону України “Про прокуратуру” [1] прокурорами і слідчими можуть призначатися громадяни України, які мають вищу юридичну освіту, необхідні ділові і моральні якості. Особи, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю, проходять в органах прокуратури стажування строком до одного року. Порядок стажування визначається Генеральним прокурором України.

Особи, які претендують на зайняття посад в органах прокуратури, до призначення на відповідну посаду подають за місцем майбутньої служби декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за формою і в порядку, що встановлені Законом України “Про засади запобігання і протидії корупції”, та зобов'язані повідомити керівництву органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб.

Більш детально питання процедури прийняття на державну службу в органи прокуратури регулюються Наказом Генерального прокурора України “Про організацію роботи

з кадрами в органах прокуратури” № 2гн від 15 грудня 2011 р. [2].

Наприклад, наказом передбачено положення стосовно вимог до кандидатів на посади в органи прокуратури. Так, згідно з Наказом Генерального прокурора України “Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури” № 2гн від 15 грудня 2011 р. у міських, районних, міжрайонних та прирівняних до них прокуратурах посади помічників та слідчих укомплектовувати насамперед за рахунок випускників Національної академії прокуратури України та вищих навчальних закладів, з якими Генеральною прокуратурою України укладено відповідні угоди на підготовку фахівців [2].

Якщо особа призначається на посаду вперше і здобула вищу юридичну освіту поза межами державного замовлення і не пройшла цільову підготовку за рекомендацією органів прокуратури, її призначення відбувається лише за погодженням з Генеральною прокуратурою України.

Серед осіб, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю, проводиться конкурсний відбір для подальшого проходження стажування на умовах строкової трудової угоди до одного року.

Аналіз законодавства, яке регулює процедуру відбору кандидатів на державну службу до органів прокуратури, дає підстави зробити висновки, що на цьому етапі здійснюється перевірка дотримання кандидатом умов прийняття на державну службу до органів прокуратури в цілому та вимог його відповідності обіймати конкретну посаду. Таким чином, здійснюється відбір кандидатів, які

будуть або призначені на посаду, або допущені до проведення конкурсу.

Практичний досвід роботи в органах прокуратури свідчить про існування певних недоліків здійснення відбору кадрів до органів прокуратури України, що, в свою чергу, впливає на рівень професіоналізму прокурорсько-слідчих працівників та їх здатність ефективно виконувати свої обов’язки.

Підтримуючи Є. М. Поповича [3, 201], вважаємо, що слід запровадити більш якісний психологічний відбір кандидатів на державну службу до органів прокуратури. У зв’язку з цим, на рівнях обласних прокуратур потрібно ввести посаду психолога, до обов’язків якого має входити проведення психологічного відбору кандидата на державну службу до органів прокуратури.

Досвід діяльності в органах прокуратури також свідчить, що для успішного виконання завдань, які стоять перед органами прокуратури, особа повинна мати достатній рівень здоров’я, адже служба в органах прокуратури пов’язана з високими витратами фізичних, інтелектуальних, моральних сил. Поряд з цим процедура медичної перевірки як кандидатів на державну службу до органів прокуратури, так і вже перебуваючих на службі прокурорсько-слідчих працівників, потребує поліпшення шляхом запровадження відомих медичних установ та щорічного обов’язкового медичного огляду. Тому, наступним напрямом, який повинен поліпшити відбір кандидатів на службу в органи прокуратури, має стати запровадження ефективної системи медичного огляду та відбору

кандидатів на службу до органів прокуратури України.

На нашу думку, здійснення якісного відбору кандидатів на службу в органи прокуратури має здійснюватися з використанням різних методів відбору, до основних з яких слід віднести: анкетування, психологічне тестування, співбесіди, перевірка відомостей, наведених в анкетах та рекомендаціях. Будь-який з наведених методів може бути ефективним за його чіткої регламентації, вибіркової та індивідуального підходу залежно від посад державних службовців.

На етапі відбору кадрів створюються умови для повноцінного формування особистості, визначаються особи, здатні вирішувати конкретні професійні питання. При цьому слід урахувати не тільки вимоги, що характеризують загальний рівень професійної підготовки та кваліфікації, а й ті, що належать до суб'єктивних якостей працівника та визначають готовність осіб до виконання окремих видів організаторської діяльності. Маються на увазі здібності, обдарування, нахили, ініціативність,

діловитість та інші якості. Виявлення особистісних якостей, що відповідають характеру майбутньої роботи, і є основним змістом пошуку та відбору кадрів [4].

Література

1. Закон України "Про прокуратуру" від 11.12.1991 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>
2. Наказ Генерального прокурора України "Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури" № 2гн від 15.12.2011 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.gp.gov.ua/>
3. Попович Є. М. Управління органами прокуратури України: організаційно-правові проблеми: Дис. д-ра юрид. наук: 12.00.07 / Є. М. Попович. — Х., 2010. — 373 с.
4. Мельник І. Запровадження інноваційних механізмів формування кадрового потенціалу державної служби в контексті реалізації державної кадрової політики. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01\(1\)/Melnik.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-01(1)/Melnik.pdf)