

*Недобор І. В.,**студентка юридичного факультету кафедри правосуддя
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕДУР ПІДГОТОВКИ, РОЗСТАНОВКИ І ВИХОВАННЯ КАДРІВ ПРОКУРАТУРИ УКРАЇНИ

Анотація. У статті розглянуто проблемні питання щодо правового регулювання процедур підготовки, розстановки і виховання кадрів прокуратури України.

Ключові слова: підготовка кадрів органів прокуратури, добір кадрів для органів прокуратури, служба в органах прокуратури.

Постановка проблеми. Гарантією сталого дотримання законності нашої держави виступає формування ефективної, сучасної системи органів прокуратури України, а це, в свою чергу, вимагає якісно нового кадрового потенціалу, вдосконалення правового регулювання відносин, пов'язаних із проходженням служби в органах прокуратури. У цьому контексті принципове значення набуває аналіз правового регулювання процедур добору та прийняття на службу в органи прокуратури. До актуальних питань сучасної прокуратури, котрі потребують свого осмислення та пропозицій щодо вирішення відноситься підготовка кадрів для органів прокуратури з позицій необхідності добору висококваліфікованих фахівців, які б втілювали у життя завдання та функції прокуратури.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Теоретичну основу дослідження склали праці вчених, в яких висвітлювалися питання вдосконалення правового регулювання діяльності прокуратури в цілому та проблеми підготовки кадрів прокуратури. До них слід віднести праці: М. Бурбики, С. Даніліна, В. Долежана, С. Ківалова, Л. Колос, В. Остапчука, Т. Погорелової, С. Подкопаєва, О. Толочка, Г. Середи, О. Шинальського, П. Шумського, також представників деяких напрямків: теорії та історії держави і права – Н.Ю. Панич, І.І. Шевчук; конституційного права – В.І. Чечерський; судоустрою, прокуратури та адвокатури – І.С. Ковальчук, Т.В. Корнякова, В.М. Кравчук, В.В. Сухонос; цивільного права та цивільного процесу – І.Б. Протас; адміністративного права та процесу – О.В. Анпілогов, С.А. Кулинич, Т.Є. Мироненко, В.В. Шуба, М.К. Якимчук та інші.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні існує ряд проблем, пов'язаних з питанням добору та підготовки кадрів органів прокуратури України.

Перша з них – це неготовність випускників університетів вирішувати складні питання та діяти оперативно. Як свідчать статистичні дані, переважна більшість нових працівників прокуратури добираються із числа випускників провідних державних вищих навчальних закладів. Потреби прокурорсько-слідчої практики обумовлюють значний ступінь практичної спрямованості навчання, адже випускники, котрі розподіляються до практичних підрозділів, повинні бути готовими відразу розпочати

практичну діяльність. Тому слід запровадити: спеціальні курси, орієнтовані на засвоєння суто професійних питань, які повинні відображати ключові напрями діяльності прокуратури; практичну спрямованість; запрошення представників Генеральної прокуратури України, обласних, районних та міських прокуратур для читання окремих лекцій з актуальних проблем прокурорської діяльності та участі в семінарських заняттях, «круглих столах», ділових іграх тощо; участь професорсько-викладацького складу в заходах, що проводяться практичними підрозділами (колегії, семінари, засідання науково-методичної ради тощо); стажування науково-педагогічного складу в практичних підрозділах прокуратури; у навчальному процесі активну участь працівників з великим досвідом практичної роботи, зокрема і діючі прокурори, які працюють на умовах сумісництва. Говорячи про наукову діяльність, слід також згадати вислів відомого українського правознавця М. І. Козюбри, котрий стверджував, що «юридична наука без виходу на практику є безперспективною». «Краще один раз побачити, аніж сто раз почути» – цей відомий вислів наочно демонструє переваги практичних спецкурсів для студентів та проходження практики в прокуратурі. Прокурорів повинні вчити прокурори, що, відповідно обумовлює необхідність для викладачів опановувати практичну складову діяльності органів прокуратури. Особиста присутність на судових засіданнях дасть змогу викладачеві, котрий раніше не мав досвіду роботи в прокуратурі, реально ознайомитися із такими функціями прокуратури, як представництво інтересів громадянина та держави в суді, а також підтримання державного обвинувачення. Таким чином, практична складова в системі підготовки кадрів для органів прокуратури має стати домінуючою [1; 3-4]. Це свідчить про необхідність пошуку оптимального балансу співвідношення загальнотеоретичних та професійно-орієнтованих дисциплін. Без перших неможливо здійснювати навчання за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр», без других – неможливо забезпечити підготовку якісних фахівців для роботи в органах прокуратури. Що ж стосується самих вищих навчальних закладів, то одним із важливих елементів статусу спеціалізованого навчального закладу є правове регулювання його діяльності. В ряді держав Європи воно забезпечується на рівні законів. Окремі закони про спеціалізовані навчальні заклади прийняті в Грузії (Закон «Про вищу школу юстиції Грузії»), Республіці Молдова (Закон «Про національний інститут юстиції»), Республіці Болгарія (окремий розділ у Законі «Про організацію судової влади»), Туреччині (Закон «Про Академію правосуддя»), Республіці Албанія (Закон «Про школу магістратів Албанії»), Республіці

Македонія (Закон «Про Академію підготовки суддів і прокурорів»), Федерації Боснія та Герцеговина («Закон «Про Центр підготовки суддів і прокурорів Федерації Боснії та Герцеговини»). У Французькій Республіці, загальнознавчий як основоположник традиції спеціалізованої підготовки суддів і прокурорів, Національна школа магістратури діє на підставі Ордонансів 1958 і 1959 років та Декрету 1972 року, які за своїм значенням в ієрархії нормативно правових актів посідають третє місце після кодексів та законів. Тому пропонується і в нас прийняти Закон «Про підготовку прокурорів України», який регулював питання підготовки випускників вищих навчальних закладів на посади в органи прокуратури.

Специфіка діяльності прокуратури, статусу прокурорів, слідчих прокуратури визначає необхідність здійснення ретельного добору та розстановки кадрів в органах прокуратури. Саме про забезпечення такого характеру комплектування було, зокрема, підкреслено у рішенні Колегії Генеральної прокуратури України від 23.01.2003 р. Так, зазначено про те, що недоліки у прокурорсько-слідчій діяльності зумовлені прорахунками в роботі з добору, розстановки та виховання кадрів. Про необхідність здійснення правильного добору, розстановки, виховання кадрів прямо зазначено у наказі Генеральної прокуратури України від 20.01.2006 р. № 2гн «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України». Зокрема, підкреслено, що забезпечення правильного добору, розстановки, професійної підготовки та виховання кадрів слід розглядати як ефективний засіб успішного виконання покладених на органи прокуратури завдань щодо утвердження верховенства права, зміцнення законності, захисту прав і свобод громадян та інтересів держави.

Існує як недостатнє теоретичне опрацювання, так і практична потреба у забезпеченні органів прокуратури професійними кадрами, спроможними оперативно вирішувати складні питання, пов'язані із реалізацією конституційно визначеної компетенції. А її мета полягає у систематизації процедур добору та прийняття на службу в органи прокуратури [2, с. 536]. Стосовно процедур оцінки необхідних якостей кандидатів на прокурорсько-слідчі посади, слід зазначити, що вони безпосередньо пов'язані із визначенням відповідності кандидата певним вимогам. Законом України «Про прокуратуру» визначено вимоги до осіб, які призначаються на посади прокурорів і слідчих (ст. 46) [3, с. 15-22].

Наступною проблемою виділяють те, що немає у Законі України «Про прокуратуру» власне процедури добору. Цю прогалину заповнено регулюванням підзаконними актами – наказами Генеральної прокуратури України. У них визначено компетенцію підрозділів прокуратури щодо комплектування кадрами, а також власне процедури добору. Так, наказом Генеральної прокуратури України від 20.01.2006 р. № 2гн «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» визначено компетенцію з добору і розстановки кадрів як Головного управління кадрового забезпечення Генеральної прокуратури України, так і керівництва органами прокуратури. Аналіз приписів цього наказу свідчить про доцільність виділення провідного структурного підрозділу з питань комплектування – Головного управління кадрового забезпечення Генеральної прокуратури та підпорядкованих йому підрозділів, а також допоміжних органів, посадових осіб.

Серед основних заборон, які встановлені до кандидатів набуття статусу прокурора, слідчого прокуратури визначено заборону прийняття на посаду осіб, які раніше засуджувалися за вчинення злочинів або на яких накладались адміністративні стягнення за вчинення корупційних правопорушень, за винятком реабілітованих [4, с. 45-49]. Якщо порівняти заборони, встановлені Законом України «Про прокуратуру», й ті обмеження, які встановлені ст. 12 Закону України «Про державну службу», можна зазначити, що для державних службовців, порівняно із працівниками прокуратури, встановлене ширше коло обмежень. Визначено, що не можуть бути обраними або призначеними на посаду в державному органі та його апараті не лише особи, які мають судимість, що є несумісною із зайняттям посади, але й які визнані у встановленому порядку недієздатними, а також ті, які у разі прийняття на службу будуть безпосередньо підпорядковані або підлеглі особам, які є їх близькими родичами або свояками. Перелік обмежень, встановлених для державних службовців, відкритий, а відповідні випадки можуть бути встановлені лише законами [5, с. 150]. Отже, Законом України «Про державну службу» передбачено ширше коло заборон, ніж тих, які визначені Законом України «Про прокуратуру», хоча державні службовці не наділені повноваженнями щодо виконання правоохоронної функції, а їх компетенція не визначена Конституцією України так, як це встановлено щодо працівників прокуратури [6, с. 793]. Таким чином, пропонується визначити у Законі України «Про прокуратуру» ті заборони, які передбачені у Законі України «Про державну службу».

Ще однією проблемою є відсутність у кадрових працівників органів прокуратури знань та навичок в організації роботи, не встановлені певні психологічні вимоги. Слід виокремити і психологічні протипоказання до професійної діяльності в органах прокуратури, серед яких потрібно виділити: мотиваційно-ціннісні протипоказання (низький рівень моральності, безчесність, користоловство; безвідповідальність у роботі; недисциплінованість; недобросовісність; виражена мотивація запобігання невдачі); інтелектуальні протипоказання (знижений інтелект; інтелектуальна ригідність; нерозвинена уява; слабка пам'ять; слабка пізнавальна активність); комунікативні протипоказання (виражена інтровертованість; властолюбство; цинізм; надмірна агресивність; риси залежності; уразливість; відсутність емпатії); особистісні протипоказання (неадекватна самооцінка; відсутність самостійності; пасивність; наявність внутрішніх конфліктів; песимізм; емоційна нестійкість) [7, с. 184]. Усунути зазначені недоліки покликана професійно-психологічна підготовка прокурорсько-слідчих працівників, яка повинна стати обов'язковим атрибутом кадрової роботи на сучасному етапі розвитку системи органів прокуратури України. Існує багато визначень професійно-психологічної підготовки юристів.

Так, професійно-психологічна підготовка юристів визначається як сучасний вид професійної, прикладної, спеціально організованої підготовки юристів, працівників правоохоронних органів [8, с. 195]. Її мета – підготувати останніх до подолання психологічних труднощів професійної діяльності, сформувати у них професійно-психологічну підготовленість і тим самим забезпечити успіш-

не вирішення службових завдань, що стоять перед ними. Проаналізувавши зазначене вище та зважаючи на визначення професійно-психологічної підготовки прокурорських працівників, а також враховуючи її соціально-психологічні особливості, можна зробити висновок, що професійно-психологічна підготовка прокурорсько-слідчих працівників переслідує наступні цілі та завдання: розвиток і вдосконалення професійно значущих якостей (комунікабельність, зібраність, спостережливість, оперативність, енергійність, цілеспрямованість, наполегливість, активність, обачність, взаємоповага, емпатія тощо); формування професійно-важливих психологічних навиків і умінь (аналітико-психологічних, техніко-психологічних, тактико-педагогічних і тактико-психологічних); формування вмінь і навичок швидкого та ефективного встановлення психологічного контакту із співрозмовником або групою в актуальній ситуації взаємодії; формування вмінь і навичок реалізації спрямованого психологічного впливу на співрозмовника для зміни його (їхнього) емоційного стану, намірів, ставлень; діагностика та корекція індивідуального стилю поведінки в конфліктних ситуаціях; формування вмінь реалізації посередницьких дій для розв'язання або локалізації конфлікту в умовах професійної взаємодії; розвиток і вдосконалення вмінь самоконтролю і самовладання в психологічно складних ситуаціях взаємодії; розвиток професійно-психологічної орієнтованості особи, що виражається в постійній увазі, прагненні до виявлення і врахування психологічних аспектів при виконанні будь-яких професійних дій; оволодіння спеціальними психологічними знаннями та відповідними методами, що стосуються процесу успішної адаптації молодих фахівців при вступі на посаду; формування психологічної стійкості особи до професійної деформації упродовж всього терміну служби.

До недавнього часу виділяли ще таку проблему як нормативно-правове регулювання професійно-особистісних і морально-етичних вимог до кандидатів на посаду прокурора [9, с. 22]. Одним із перших міжнародних документів, що нормативно закріпив загальні вимоги до професіоналізму та моральності прокурорів, є Керівні принципи щодо ролі державних обвинувачів, прийняті Організацією Об'єднаних Націй у 1990 р. Пунктом 1 даного документу визначено, що «особи, відібрані для здійснення прокурорських функцій, повинні мати високі моральні якості та здібності, а також відповідну підготовку й кваліфікацію». Більш деталізовано морально-етичні вимоги до прокурорів та вимоги щодо їх особистих професійних якостей було дещо згодом в іншому документі – Нормах професійної відповідальності та викладенні необхідних прав і обов'язків прокурорів, опублікованих у 1999 р. Міжнародною асоціацією прокурорів (так звані стандарти МАП). У цьому документі автори рекомендують прокурорам всіх країн завжди підтримувати честь та гідність своєї професії; поводитись професійно, згідно закону, правил та етики поведінки прокурора; дотримуватись норм чесності; бути добре поінформованими та йти в ногу з відповідними правовими змінами [10, с. 267]; бути послідовними, незалежними та безпристрасними; з метою справедливого судового розгляду завжди захищати права особистості обвинуваченого, зокрема, гарантувати, що сприятливий для обвинуваченого доказ буде оголошений згідно закону

або справедливого судового розгляду [11, с. 22]; служити державним інтересам і захищати їх; поважати, захищати і підтримувати загальну концепцію людської гідності та прав людини [12, с. 18]. Так, у травні 2005 р. у місті Будапешт (Угорська Республіка) Конференцією Генеральних прокурорів Європи були прийняті Європейські інструкції з питань етики та поведінки прокурорів (так звані Будапештські принципи), які систематизували, конкретизували та дещо доповнили визначені раніше різними міжнародними організаціями професійні та морально-етичні вимоги до прокурорської діяльності. Документ зобов'язує прокурорів: виконувати свої функції відповідно до національного та міжнародного законодавства, справедливо, неупереджено та оперативно; поважати, захищати та підтримувати гідність та права людини; усвідомлювати, що діяльність прокурорів здійснюється від імені та в інтересах суспільства; намагатись знаходити справедливий баланс між загальними інтересами суспільства та інтересами та правами індивіда. Міжнародні документи в сфері прокурорської етики звертають увагу прокурорів на повагу людської гідності та захист прав людини [13, с. 256]. Такі документи наголошують на важливості чесності, професійності, послідовності, незалежності та поінформованості прокурорів, а закріплені в них морально-етичні принципи служать становленню високих стандартів професійної поведінки прокурорів в службовій та поза-службовій сферах діяльності [14, с. 6-10]. У вітчизняній національній правовій системі професійно-особистісні та морально-етичні вимоги до прокурорських працівників в доволі стислій формі закріплено в ст. 2 Дисциплінарного статуту прокуратури України, згідно положень якої працівники прокуратури повинні мати високі моральні якості, бути принциповими і непримиреними до порушень законів, поєднувати виконання своїх професійних обов'язків з громадянською мужністю, справедливістю та непідкупністю. Вони повинні особисто суворо додержуватись вимог закону, виявляти ініціативу в роботі, підвищувати її якість та ефективність і сприяти своєю діяльністю утвердженню верховенства закону, забезпеченню демократії, формуванню правосвідомості громадян, поваги до законів, норм та правил суспільного життя [15, с. 6-8]. У свою чергу, на необхідність домагатися, щоб на прокурорсько-слідчих посадах працювали «професійно підготовлені, принципові, компетентні, добросовісні, з високими моральними якостями працівники, здатні за станом здоров'я успішно виконувати свої службові обов'язки» вказується в п.1 наказу Генерального прокурора України «Про організацію роботи з кадрами в органах прокуратури України» № 2гн від 15.12.2011 р.

Такі переліки професійно-особистісних та морально-етичних вимог до діючих прокурорів закріплено в національному законодавстві. Проте, вони є занадто стислими, а сформульовані в них вимоги носять лише загальний характер [16, с. 5-11]. Наприклад, незрозумілим залишається те, яким чином прокурорський працівник повинен «поєднувати виконання своїх професійних обов'язків з громадянською мужністю», в яких саме діях повинно проявлятися виконання такої вимоги. Відсутність такої конкретизації призводить до сприйняття зазначеної вимоги як звичайного лозунгу, а не чітко визначеної норми поведінки [17, с. 9-14]. Але наскільки об'єктивною буде

оцінка за критеріями при відсутності їх деталізації: в чому повинна проявлятися відданість прокурора справі та його особистий внесок у підвищення ефективності прокурорсько-слідчої діяльності; дотримання яких морально-етичних норм буде вважатись важливим критерієм оцінки його, як прокурора; який рівень компетентності буде достатнім для позитивної оцінки, а який – ні тощо [18, с. 5-10]. В Законі України «Про прокуратуру» виділена лише одна стаття присвячена діловим і моральним якостям прокурора ч. 1 ст. 46.

Детальніше визначені й систематизовані професійно-особистісні та морально-етичні вимоги до прокурора в його службовій та позаслужбовій діяльності визначено в окремому документі, в Кодексі професійної етики та поведінки прокурорів, більшістю європейських країн – Білорусь, Боснія і Герцеговина, Великобританія, Ірландія, Казахстан, Латвія, Литва, Росія, Угорщина та інші. В Україні оприлюдненню підлягав один повнотекстовий проект такого документу – підготовлений у 2005 р. Всеукраїнською громадською організацією «Українська асоціація прокурорів» проект Кодексу професійної етики та поведінки прокурора [19, с. 9-15]. Протягом 2005-2007 років на сторінках фахових видань відбувалось активне обговорення положень цього документу, в результаті чого він зазнав суттєвих змін, але навіть в удосконаленому вигляді документ прийнято не було. Між тим 28 листопада 2012 року Наказом Генерального прокурора України було затверджено Кодекс професійної етики та поведінки працівників прокуратури [20; 19-24].

Висновки. Отже, розпорошеність процедур добору та прийняття на службу в органи прокуратури в наказах Генеральної прокуратури України обумовлює потребу розробки і прийняття окремого нормативно-правового акту «Про проходження служби в органах прокуратури». Керуючись п.14 ч.1 ст.92 Конституції України, яким визначено, що виключно законами України визначаються, зокрема, організація і діяльність прокуратури, цей акт повинен мати силу закону. Саме на прокуратуру статтею 121 Конституції України покладено значимі для гарантування незворотності демократичних перетворень повноваження, серед яких підтримання державного обвинувачення в суді; представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом; нагляд за додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство; нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних із обмеженням особистої свободи громадян. Виконання конституційно визначених повноважень вимагає якісно нового кадрового потенціалу, вдосконалення правового регулювання відносин, пов'язаних із проходженням служби в органах прокуратури. Також потрібно дотримуватися принципів кадрового забезпечення органів прокуратури, а саме: принцип бездоганної репутації прокурорських працівників, що має відображатися в тексті присяги; принцип професіоналізму і компетентності, як критерій при вирішенні питання про прийом на роботу в органи прокуратури; принцип конкурентності, тобто вимоги до претендентів, передбачені Законом України «Про прокуратуру» та окремими наказами Генерального прокурора України, повинні обов'язково враховуватись; принцип рівноправності, тоб-

то працівники органів прокуратури (як жінки, так і чоловіки) мають рівні права при просуванні по службі, з урахуванням рівня освіти, психічного і фізичного здоров'я, а також ділових і моральних якостей; поєднання принципів гласності і конфіденційності при доборі, відборі, розстановці, атестації і вихованні кадрів органів прокуратури; принцип законності в роботі з кадрами в органах прокуратури; високий ступінь довіри до кадрів і їх імунітет щодо незаконних звинувачень; престиж прокурорської професії та її авторитет серед населення; принцип позапартійності (деполітизації) та сумісництва у прокурорській діяльності; працівників прокуратури; принцип просування по службі; відповідальність керівників органів прокуратури за добір, відбір, розстановку, адаптацію і виховання прокурорсько-слідчих кадрів. Проте першочергово повинна існувати реальність відповідності зазначеним вимогам. Адже такі необхідні для майбутнього прокурора якості закладаються саме на ранніх стадіях становлення його як фахівця, тому доцільно, щоб ці процеси відбувались під впливом та наглядом досвідчених прокурорів та педагогів, професіоналізм та моральність яких знаходиться поза сумнівом. В цьому сенсі очевидними є переваги навчання в провідному вищому навчальному закладі. Саме тут закладаються основні професійні навички та спеціальні знання, необхідні для здійснення прокурорської діяльності в подальшому. Становлення особистості майбутнього прокурора в професійному сенсі, як правило, відбувається також в цей період його життя. Отже, особа, яка пройшла навчання у вищому навчальному закладі, з усіма вищезазначеними вимогами, з більшою імовірністю відповідатиме професійно-особистісним (діловим) та морально-етичним вимогам, що висуваються у зв'язку з призначенням на оперативні прокурорські посади, ніж інші кандидати.

Література:

1. З виступу Президента України Віктора Януковича на урочистому зібранні з нагоди Дня працівників прокуратури // Вісник прокуратури. – 2011. – № 12 (126). – С. 3-4.
2. Організація роботи з кадрами в органах прокуратури України : зб. нормат.-прав. Актів та інших документів з питань кадрової роботи / ред. кол.: Дьомін Ю. М., Колесник К. О., Морозов Ю. В., Головльов О. С., Калініченко М. П., Горбань О. П., Антипов К. С. – К., 2011. – С. 536.
3. Ківалов С. Шляхи зміцнення кадрового потенціалу прокуратури / С. Ківалов // Вісник прокуратури. – 2007. – № 3 (69). – С. 15-22.
4. Погорелова Т. Ф. Роль професійно-знавчих якостей у формуванні особистості прокурора / Т. Ф. Погорелова // Вісник прокуратури. – 2010. – № 8(110). – С. 45-49.
5. Бизюкова И. В. Кадры управления. Подбор и оценка / И. В. Бизюкова. – М. : Экономика, 1998. – С. 150.
6. Закон України «Про прокуратуру» : від 05.11.1991 р., № 1789-ХІІ // ВВР України. – 1991. – № 53. – С. 793.
7. Сухонос В. В. Организационно-правовые проблемы кадрового обеспечения органов прокуратуры : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.10 / Сухонос Виктор Владимирович. – Х., 1999. – С. 184.
8. Бурбика М. М. Работа с персоналом в органах прокуратуры : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.07 / Бурбика М. М. – Х., 2007. – С. 195.
9. Шинальський О. Відмова від застарілих підходів та запровадження сучасних методів добору та розстановки кадрів - неодмінна запорука подальшого розвитку органів прокуратури незалежної демократичної України // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2008. – № 2. - С. 22.
10. Сухонос В. В. Організація і діяльність прокуратури в Україні: історія і сучасність : монографія. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2004. – С. 267.

11. Ківалов С. Шляхи зміцнення кадрового потенціалу прокуратури // Вісник прокуратури. – № 3 (69). – К, 2007. – С. 22.
12. Мироненко Т. А. Робота з персоналом в органах прокуратури України: організаційно-правові питання : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Інститут законодавства Верховної ради України. – Київ, 2008. – С. 18.
13. Еникеев М. И. Основы общей и юридической психологии : учебник для ВУЗов. – М. : Юристъ, 1996. – С. 256.
14. Міжнародна науково-практична конференція «Реформування органів прокуратури України: проблеми і перспективи» / Огляд // Вісник Академії прокуратури України. – 2006. – № 3. – С. 6-10.
15. Серета Г. П. Із виступу на розширеному засіданні колегії Генеральної прокуратури України, присвяченому питанням добору, розстановки, професійної підготовки та виховання кадрів 15 квітня 2008 року / Г. П. Серета // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2008. – № 1. – С. 6-8.
16. Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми професійної підготовки суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів» / Огляд // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2009. – № 1. – С. 5-11.
17. Якимчук М. К. Особливості управління кадрами органів прокуратури України: проблеми правового регулювання / М. К. Якимчук // Вісник Академії прокуратури України. – 2006. – № 1. – С. 9-14.
18. Серета Г. П. Підготовка кадрів для органів прокуратури: сьогодення та перспективи розвитку / Г. П. Серета // Вісник Академії прокуратури України. – 2007. – № 3. – С. 5-10.
19. Комаров В. В. Сучасні аспекти модернізації вищої юридичної освіти / В.В. Комаров // Право України. – 2009. – № 1. – С. 9-15.
20. Остапчук В. В. Щодо корегування підходів до підготовки кадрів / В. В. Остапчук // Прокуратура. Людина. Держава. – 2005. – № 2. – С. 19-24.

Недобор И. В. Проблемы правового регулирования процедур подготовки, расстановки и воспитания кадров прокуратуры Украины

Аннотация. В статье рассмотрены проблемные вопросы по правовому регулированию процедур подготовки, расстановки и воспитания кадров прокуратуры Украины.

Ключевые слова: подготовка кадров органов прокуратуры, подбор кадров для органов прокуратуры, служба в органах прокуратуры.

Nedobor I. Problems of legal regulation of procedures of preparation, arrangement and education of personnel of public prosecutor's office of Ukraine

Summary. In article there are problem questions on legal regulation of procedures of preparation, arrangement and education of personnel of prosecutor's office of Ukraine to be considered.

Key words: training of personnel of prosecutor's office, selection of personnel for public prosecutor's office, service in public prosecutor's office.