

## ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ПРИНЦИПІВ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ

### CONCEPTS AND TYPES OF PRINCIPLES OF FORMATION OF THE PERSONNEL RESERVE OF PROSECUTOR'S OFFICES

Чорней В.С.  
здобувач

Науково-дослідний  
інститут публічного права

Забезпечення ефективного функціонування органів прокуратури залежить від багатьох чинників, серед яких особливе місце відводиться формуванню кадрового резерву даного відомства. Значення останнього полягає у тому, що за його допомогою вбачається можливим: по-перше, забезпечити безперебійну роботу цієї інституції; по-друге, створити умови, за яких прокуратура не буде відчувати кадрового дефіциту, що в свою чергу дасть можливість швидше реагувати на складні ситуації; по-третє, забезпечити стимулювання до постійного професійного зростання прокурорів. При цьому, необхідно зауважити, що формування кадрового резерву органів прокуратури є складним процесом, який побудовано на системі принципів, дослідженню останніх і буде присвячено представлену наукову працю. Мета статті полягає у тому, щоб визначити поняття, а також встановити види принципів формування кадрового резерву органів прокуратури. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: розкрити загальнотеоретичні підходи щодо визначення поняття «принцип», особливу увагу приділити розумінню даної категорії з правової точки зору; узагальнити наукові позиції з приводу класифікації принципів формування кадрового резерву. Аргументовано, що принципи формування кадрового резерву органів прокуратури представляють собою систему розчинених у нормативно-правових актах різної юридичної сили відправних начал, вихідних ідей, які лежать в основі здійснення відповідної діяльності. Дотримання цих принципів є обов'язковим для всіх учасників досліджуваних правовідносин, а будь-які відхилення тягнуть за собою настання негативних наслідків у вигляді юридичної відповідальності. Акцентовано увагу на тому, що спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, принципи формування кадрового резерву органів прокуратури запропоновано поділити на дві великі групи: 1) загальні: верховенства права; законності; доцільності, ефективності; результативності, рівності та рівноправності; науковості; 2) спеціальні, якими є: прозорість і об'єктивність, стабільність та послідовність, компетентність і професіоналізм; об'єктивності оцінки кадрів; гнучкість і адаптивність; дотримання високих стандартів етики; взаємодія та комунікація; принцип перспективності; принцип плановості. Узагальнено, що саме окреслені вище принципи найбільш змістовно та повно характеризують ідейне підґрунтя діяльності, спрямованої на формування кадрового резерву органів прокуратури. Як суттєвий недолік відзначено той факт, що відповідні засади не віднайшли свого законодавчого закріплення, що є суттєвою прогалиною як на теоретичному, так і практичному рівнях, що в свою чергу негативно впливає на правозастосовну практику.

**Ключові слова:** принципи, принципи права, формування, кадровий резерв, органи прокуратури.

Ensuring the effective functioning of prosecutor's offices depends on many factors, among which a special place is given to the formation of the personnel reserve of this department. The importance of the latter lies in the fact that with its help it is considered possible: first, to ensure the smooth operation of this institution; secondly, to create conditions under which the prosecutor's office will not experience a shortage of personnel, which in turn will make it possible to respond more quickly to difficult situations; thirdly, to provide incentives for continuous professional growth of prosecutors. At the same time, it should be noted that the formation of the personnel reserve of prosecutor's offices is a complex process, which is built on a system of principles, the research of which will be devoted to the presented scientific work. The purpose of the article is to define the concept, as well as to establish the types of principles of formation of the personnel reserve of prosecutor's offices. To achieve this goal, it is necessary to solve the following tasks: to reveal general theoretical approaches to the definition of the concept of "principle", to pay special attention to the understanding of this category from a legal point of view; summarize scientific positions on the classification of the principles of personnel reserve formation. It is argued that the principles of formation of the staff reserve of the prosecutor's office represent a system of starting points, original ideas dissolved in normative legal acts of different legal force, which are the basis of the implementation of the relevant activity. Compliance with these principles is mandatory for all participants in the legal relationship under study, and any deviations entail negative consequences in the form of legal liability. Attention is focused on the fact that, based on the analysis of the scientific views of scientists and the norms of the current legislation, the principles of the formation of the personnel reserve of prosecutor's offices are proposed to be divided into two large groups: 1) general: rule of law; legality; expediency, effectiveness; efficiency, equality and equity; science; 2) special, which are: transparency and objectivity, stability and consistency, competence and professionalism; objectivity of personnel evaluation; flexibility and adaptability; compliance with high ethical standards; interaction and communication; principle of perspective; the principle of planning. It is summarized that it is the principles outlined above that most meaningfully and fully characterize the ideological basis of activities aimed at forming the personnel reserve of prosecutor's offices. The fact that the relevant principles have not found their legislative consolidation, which is a significant gap both at the theoretical and practical levels, which in turn has a negative effect on law enforcement practice, was noted as a significant drawback.

**Key words:** principles, principles of law, formation, personnel reserve, prosecutor's office.

**Актуальність теми.** Забезпечення ефективного функціонування органів прокуратури залежить від багатьох чинників, серед яких особливе місце відводиться формуванню кадрового резерву даного відомства. Значення останнього полягає у тому, що за його допомогою вбачається можливим: по-перше, забезпечити безперебійну роботу цієї інституції; по-друге, створити умови, за яких прокуратура не буде відчувати кадрового дефіциту, що в свою чергу дасть можливість швидше реагувати на складні ситуації; по-третє, забезпечити стимулювання до постійного професійного зростання прокурорів. При цьому, необхідно зауважити, що формування кадрового резерву органів прокуратури є склад-

ним процесом, який побудовано на системі принципів, дослідженню останніх і буде присвячено представлену наукову працю.

**Стан дослідження.** Варто відзначити, що окремі проблемні питання, пов'язані із формуванням кадрового резерву органів прокуратури, у своїх наукових працях розглядали: О.В. Банчук-Петросова, Г.О. Джурина-ська, Т.Д. Добровольський, М.М. Руденко, Н.В. Руденко, Г.Г. Стефанова, О.М. Чура, В.В. Шилов та багато інших. Втім, незважаючи на суттєвий теоретичний доробок, у науковій літературі фактично не дослідженим є питання принципів формування кадрового резерву саме органів прокуратури.

**Мета статті** полягає у тому, щоб визначити поняття, а також встановити види принципів формування кадрового резерву органів прокуратури. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: розкрити загальнотеоретичні підходи щодо визначення поняття «принцип», особливо увагу приділити розумінню даної категорії з правової точки зору; узагальнити наукові позиції з приводу класифікації принципів формування кадрового резерву.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що в ній дістав подальшого опрацювання теоретичний підхід щодо визначення поняття, а також окреслення видів принципів формування кадрового резерву органів прокуратури.

**Вклад наукового матеріалу.** Тлумачний словник української мови пропонує такі значення слова «принцип»: «1) основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку і таке інше; засада; основний закон якої-небудь точної науки; 2) особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось; правило, покладене в основу діяльності якої-небудь організації, товариства і таке інше; 3) переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці; канон» [1, с. 714]. Як філософську категорію «принцип», зазвичай, розуміють у двох значеннях: по-перше, як підставу, з якої слід виходити та якою необхідно керуватися у науковому пізнанні чи практичній діяльності; по-друге, як внутрішнє переконання людини, яке визначає її ставлення до дійсності, норми поведінки і діяльності [2, с. 309]. Відповідно до енциклопедичного словника з державного управління, принципи – «це основні засади, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальною значущістю, вищою імперативністю і відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи права, державного устрою тощо. Для принципів властиве абстрактне відображення закономірностей соціальної дійсності, що зумовлює їх особливу роль у структурі широкого кола явищ. Принципи є джерелом багатьох явищ або висновків, що належать до нього як дія до причини» [3, с. 560-561]. Досить цікавою є наукова позиція О.Є. Гаршиної, яка зазначає, що «принципи – це основоположну категорію, адже за своєю суттю він є началом, вихідною точкою, виступаючи тим первинним, з чого виводяться інші поняття. Саме принцип визначає уявлення про предмет або явище, в основі яких він закладений. Принцип – те ядро, яке органічно об'єднує навколо себе інші елементи. Ось чому, знаючи вихідні положення, на яких базується конкретний феномен, можна з легкістю пізнати його характеристики, визначити складові частини, особливості, закономірності тощо» [4, с. 284]. Вчена також цілком слушно відзначає, що «принципи мають універсальний характер, адже будь-яка сфера буття володіє вихідними положеннями, які є її невід'ємною складовою. Він є тією категорією, через яку ведеться пізнання сутності будь-якого феномену. Це відбувається за рахунок синтезу світового досвіду, узагальнення, в результаті чого відбувається звільнення від конкретного та часткового. Саме узагальнення дозволяє вивільнити загальні принципи з хаосу явищ, які їх затемнюють, уніфікувати й у «єдиній формулі» ототожнювати безліч різноманітних речей і подій. Базуючись на узагальненні, принцип здатний не тільки відображати рівень того, що було досягнуто, але й давати певний поштовх для проведення подальших пізнавальних дій, оскільки, як відомо, «без узагальнення не може бути пізнання». Проте у принципах відображаються лише найбільш важливі узагальнення. В їх основі лежать встановлені закономірності, тобто положення, які вже підтверджені історією розвитку та відображають об'єктивну реальність» [4, с.284-285].

Тож, у найбільш загальному розумінні принципи представляють собою відправні начала, вихідні ідеї, які лежать в основі здійснення певної діяльності. Окрім того, прин-

ципи є своєрідною «векторобудівною» категорією, адже вони обумовлюють напрямки розвитку певного явища та/або процесу. А відтак, принципи є універсальною категорією, яка активно використовується у багатьох сферах суспільного життя. Особливо дослідженим він є саме з точки зору права.

Так, А. М. Колодій вказує, що принципи права – це такі відправні ідеї існування права, які виражають найважливіші закономірності й підвалини цього типу держави та права, є однопорядковими із сутністю права. Принципи права покликані забезпечувати органічний взаємозв'язок правової системи, системи і структури права, норм права і правових відносин, єдність норм, інститутів і галузей права. Вони характеризують зміст і сутність права в концентрованому вигляді і демонструють підвалини відображення у ньому економічних, політичних і моральних відносин. Принципи виступають критеріями оцінки правомірності чи неправомірності дій соціальних суб'єктів, формують правове мислення і правову культуру, цементують систему і структуру права [5, с. 28–40].

Досить цікавою та змістовною є наукова позиція С.Л. Деревянкіна, відповідно до якої принципи права найбільш доцільно тлумачити як «загальнообов'язкові вихідні нормативно-юридичні положення, що відрізняються універсальністю, загальною значимістю, вищою імперативністю, що визначають зміст правового регулювання і виступають критерієм правомірності поведінки і діяльності учасників регульованих відносин. Принципи права по своїй сутності є узагальненим відображенням об'єктивних закономірностей розвитку суспільства. Властивості універсального й абстрактного освоєння соціальної дійсності обумовлюють їх особливість у структурі правової системи, механізми правового регулювання, правосвідомості таке інше. Принципи права є синтезуючими положеннями, що поєднуються зв'язками, ідеологічною основою походження, утворення, становлення і функціонування правових явищ. Вони визначають нормотворчу і правозастосовну діяльність, координують функціонування механізму правового регулювання, являються критеріями оцінки правомірності (правової природи) рішень органів державної влади і дій громадян, формують правове мислення і правову культуру, зміцнюють систему права. Принципи права виникають при наявності відповідних об'єктивних умов, мають історичний характер або відображають результати раціонального, наукового осмислення закономірностей розвитку об'єктивної дійсності. Форми існування принципів права різноманітні: у вигляді вихідних положень правових теорій і концепцій, як правові орієнтири суб'єктів права, змісту правових норм або їхніх груп, вимог правового регулювання, правових цінностей і таке інше. Принципи права у формально-юридичному аспекті знаходять висвітлення в нормах права, завдяки їхньому формулюванню в статтях нормативно-правових актів або деталізації в групі норм права» [6, с. 38].

Таким чином, принципи формування кадрового резерву органів прокуратури представляють собою систему розчинених у нормативно-правових актах різної юридичної сили відправних начал, вихідних ідей, які лежать в основі здійснення відповідної діяльності. Дотримання цих принципів є обов'язковим для всіх учасників досліджуваних правовідносин, а будь-які відхилення тягнуть за собою настання негативних наслідків у вигляді юридичної відповідальності. Відзначимо, що в науковій літературі вчені досить по-різному підходять до питання формування кадрового резерву, незалежно від того, про яку сферу суспільного життя йдеться.

Так, до прикладу, В.А. Савченко вказує, що формування кадрового резерву ґрунтується на таких принципах: актуальність резерву – потреба в заміщенні посад має бути реальною; відповідність кандидата посаді й типу

резерву – вимогам до кваліфікації кандидата на визначену посаду; перспективність кандидата – орієнтація на професійне зростання, вимоги до освіти, віковий ценз, стаж роботи на посаді та динамічність кар'єри загалом, стан здоров'я [7]. Л.І. Чернишова, Г.О. Джуриńska та Т.Д. Добровольський вказують, що формуючи кадровий резерв рекомендується дотримуватися наступних принципів: «інноваційність – перехід від традиційної політики відтворення кадрів (стандартного посадового і професійного зростання по горизонталі та вертикалі) до управління кар'єрами й розвитком професіоналів нової формації; ешелонування – поетапне включення до кадрового резерву найбільш підготовлених і ефективних працівників, управлінців і фахівців свого підприємства, а також залучення досвідчених і висококваліфікованих працівників з інших сфер; престижність – підвищення привабливості роботи в компанії, яке дозволить зробити кар'єру на даному підприємстві конкурентоспроможною для професіоналів нової формації; конкурсні – включення до кадрового резерву повинне проводитися на умовах змагальності та рівності умов для всіх учасників і об'єктивної оцінки досягнень і потенціалу; комплексність – оцінка кандидатів для зарахування в резерв повинна проводитися на підставі низки різноманітних параметрів і за участю професійних експертів, що представляють різні галузі діяльності компанії» [8].

Л.О. Рикова у своєму науковому дослідженні дійшла до висновку, що більшість вітчизняних учених, враховуючи загальні засади організації роботи з персоналом і вимоги законодавства, основними принципами формування і використання кадрового резерву визначають: «забезпечення стабільності державної служби, що передбачає обґрунтованість формування кадрового резерву з урахуванням поточної і перспективної потреби державних органів; безперервність функціонування кадрового резерву, тобто його постійне оновлення і розвиток; гласність і доступність інформації про формування кадрового резерву державної служби, що означає доступність входження до кадрового резерву всіх кандидатів, які відповідають певним критеріям, і забезпечує високий рівень внутрішньої конкуренції, збільшує можливість ефективного використання резерву; наступність рівнів кадрового резерву, що дозволяє досягти найбільшого ефекту від використання кадрових резервів і означає перехід з одного резерву в інший при досягненні наступного рівня у професійному розвитку; рівний доступ і добровільність участі в конкурсі на включення до кадрового резерву, прозорість процедур, складу та вакансій, що передбачає відсутність дискримінації за будь-якими ознаками при формуванні кадрового резерву на конкурсній основі, а також гласність при проведенні конкурсу з метою формування кадрового резерву на заміщення вакантних посад державної служби; планування професійно-посадової кар'єри державного службовця; об'єктивність і системність оцінки професійних та особистісних якостей залучених до кадрового резерву претендентів; професіоналізм і компетентність включених до кадрового резерву осіб; проведення регулярного моніторингу кадрового резерву з метою підвищення його якісного складу» [9; 10].

У Проекті Положення про кадровий резерв в Брошнів-Осадській селищній раді зазначається, що формування

кадрового резерву базується на принципах: «1) перспективності – кадровий резерв формується для задоволення як поточних, так і майбутніх потреб у кадрах; 2) максимальності – підготовка резервістів здійснюється для посад усіх рівнів; 3) об'єктивності – результати професійної діяльності, знання, навички й особистісні якості кандидатів до кадрового резерву оцінюються всебічно й об'єктивно; 4) рівних можливостей – кожен працівник може подати заяву про зарахування до кадрового резерву; 5) добровільності – увійти до кадрового резерву працівник може лише добровільно, примус і санкції за незгоду неприпустимі; 6) гласності – інформація про формування кадрового резерву й роботу з ним не приховується й доступна всім працівникам селищної ради; 7) персональної відповідальності – особи, зараховані до кадрового резерву, відповідають за виконання програм підготовки та саморозвитку; керівник, що рекомендував резервіста, несе відповідальність за його успіхи» [11].

Відповідно до Положення про кадровий резерв Сумського державного педагогічного університету імені А.С. Макаренка, основними принципами формування кадрового резерву є: «гласність – інформація для членів колективу Університету, про включених осіб до кадрового резерву на заміщення керівних посад, повинна бути відкритою; конкуренція – розглядаються при висуванні у структурних підрозділах за наявності декількох претендентів; згода кандидата на включення в кадровий резерв; об'єктивність оцінки професійних якостей кандидата, результатів його професійної діяльності; рівність прав працівників Університету при включенні до кадрового резерву; актуальність резерву – потреба в заміщенні посад має бути реальною; відповідність кандидата посаді й типу резерву – вимогам до кваліфікації кандидата на визначену посаду; перспективність кандидата – орієнтація на професійне зростання, вимоги до освіти, стаж роботи на посаді та динамічність кар'єри загалом, стан здоров'я [12].

Тож, проведений аналіз дає змогу говорити про те, що в науковій літературі відсутній єдиний підхід щодо переліку відповідних принципів. А відтак, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства ми переконані, що принципи формування кадрового резерву органів прокуратури найбільш доцільно поділити на дві великі групи: 1) загальні: верховенства права; законності; доцільності, ефективності; результативності, рівності та рівноправності; науковості; 2) спеціальні, якими є: прозорість і об'єктивність, стабільність та послідовність, компетентність і професіоналізм; об'єктивності оцінки кадрів; гнучкість і адаптивність; дотримання високих стандартів етики; взаємодія та комунікація; принцип перспективності; принцип плановості.

**Висновки.** Таким чином, проведене наукове дослідження дає змогу дійти до висновку, що саме окреслені вище принципи найбільш змістовно та повно характеризують ідейне підґрунтя діяльності, спрямованої на формування кадрового резерву органів прокуратури. Як суттєвий недолік варто відзначити той факт, що відповідні засади не віднайшли свого законодавчого закріплення, що є суттєвою прогалиною як на теоретичному, так і практичному рівнях, що в свою чергу негативну впливає на правозастосовну практику.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Новий тлумачний словник української мови : В 4 т. / Укл. В. Яременко, О. Сліпущко, К. : Аконті, 1998. Т. 1 : А–Е. 910 с. ; Т. II : Ж–ОБД. 910 с. ; Т. III : ОБЕ–РОБ. 927 с. ; Т. IV : РОБ–Я. 941 с.
2. Сучасний словник із суспільних наук / за ред. О. Г. Данильєна, М. І. Панова. Харків : Прапор, 2006. 432 с.
3. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Троциньського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.
4. Гаршина О.Є. Принцип як наукова категорія. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 1. С. 282–289. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvdy\\_s\\_2012\\_1\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvdy_s_2012_1_40)
5. Колодій А. М. Принципи права України. Київ: Юрінком Інтер, 1998. 208 с.
6. Деревянкін С.Л. Публічність та диспозитивність у кримінальному судочинстві : дисертація. Харків : Національний університет внутрішніх справ. 2005. 226 с.

7. Савченко В.А. Розвиток персоналу : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : КНЕУ, 2015. 505 с.
8. Чернишова Л.І., Джуринська Г.О., Добровольський Т.Д. Планування кадрового резерву як інструменту розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Формування потенціалу економічного розвитку промислових підприємств* : Міжнародна науково-практична конференція «» URL: <http://dspace.opu.ua/jspui/bitstream/123456789/4879/1/96.pdf>
9. Рикова Л. О. Формування кадрового резерву державної служби в Україні. *Актуальні проблеми державного управління*. 2012. № 2. С. 358–364 URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy\\_2012\\_2\\_51](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2012_2_51)
10. Гончарук Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток : монографія. Дніпропетр. : ДРІДУ НАДУ, 2007. 239 с.
11. Проект «Положення про кадровий резерв в Брошнів-Осадській селищній раді» : Затверджене рішенням Брошнів-Осадської селищної ради URL: <https://broshniv.info/wp-content/uploads/2021/proekty-rishennya-sesiyi/prs-42.pdf>
12. Положення про кадровий резерв сумського державного педагогічного університету імені А.С. Макаренка : ухвалене рішенням вченої ради університету протокол № 7 від 28 грудня 2020 року. URL: [https://sspu.edu.ua/images/2020/doc/01/polozhennya\\_pro\\_kadroviy\\_rezerv\\_8fad7.pdf](https://sspu.edu.ua/images/2020/doc/01/polozhennya_pro_kadroviy_rezerv_8fad7.pdf)