

УДК 343.163

DOI: 10.32342/2074-5362-2020-1-28-9

**Г.Я. МИТРОФАНОВА,**

*доктор економічних наук, доцент  
Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)*

**А.О. ГЛУХИЙ,**

*аспірант  
Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)*

## **ДОБІР ПРАЦІВНИКІВ ДО ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ: КОМПЕТЕНТНОСТІ КАНДИДАТІВ**

Зі здобуттям незалежності українська правоохоронна система потребувала значних реформ, оскільки застосовувані підходи протягом багатьох років не відповідали вимогам часу та принципам справедливого демократичного суспільства. Наміри змінити систему прокурорського нагляду декларувалися, але не завершувалися активними діями. Тому в Україні тривалий час зберігалася радянська модель прокуратури, яка була недореформованою.

Аналіз змін до Закону України «Про прокуратуру» дає підстави стверджувати, що він закладає основи для радикального перезавантаження прокуратури. Цей Закон передбачає процедуру конкурсного відбору на основі кваліфікаційного іспиту, однак, зрозуміло, що необхідно визначити перелік компетентностей, які мають продемонструвати кандидати на посаду прокурора. Закон не роз'яснює ці вимоги до кандидатів. На наш погляд, питання формування персоналу в органах прокуратури України на сьогодні залишаються більш ніж актуальними.

Для ефективної реформи має проводитись відповідна робота з працівниками прокуратури, переатестація діючих прокурорів та набір нових на конкурсній основі. Такий підхід дозволить сформувати кадрові ресурси прокуратури з представників, які пройдуть чесний та всебічний конкурс.

Компетенції, які мають формуватися у працівника, перетворюються на вимоги до претендентів на певну посаду. На основі сформованих та реалізованих вимог складається профіль посади майбутнього кандидата.

Для формування конкретних запитів роботодавців до майбутніх працівників було проаналізовано результати опитувань, проведених для оцінки стану юридичної освіти щодо необхідних компетентностей.

Сучасний прокурор, крім спеціальних професійних компетентностей, повинен мати соціальні та службові обов'язки, високий рівень правової обізнаності, освіченості та культури; чесність, дотримання принципів, бути ерудованою людиною, мати творче мислення, розуміння сутності та державного значення прокурорської діяльності. Важливим компонентом його компетентностей є аналітичні здібності, здатність швидко сприймати нові професійні знання, вміння, навички. Особливі вимоги мають бути висунуті до психологічної стійкості особистості: високої працездатності, стійкості до стресу та психофізичних перевантажень, сили волі, рівноваги. Комунікативні якості особистості дозволять впевнено вести ділову бесіду, вільно володіти словесними та невербальними засобами спілкування. На основі цих досліджень можна побудувати профіль посади прокурора.

**Ключові слова:** *добір персоналу до органів прокуратури, компетентності прокурора, профіль посади прокурора.*

Стаття посвячена теоретическому обоснованню сoвременной системи компетентностей работников органов прокуратуры и формированию рекомендаций по использованию карты компетентностей при отборе кадров для органов прокуратуры. В статье проанализированы новые требования к претендентам на должности прокуроров в соответствии с изменениями в Законе Украины «О прокуратуре», конкретные запросы работодателей, результаты исследований ученых относительно требований к знаниям и умениям работников юридической сферы, использование которых может способствовать повышению эффективности отбора сотрудников в органы прокуратуры в Украине. На их основе предложена карта компетентностей прокурора окружной прокуратуры, которая может быть использована для формирования профиля прокурора и применена в системе отбора персонала в соответствующей сфере. Компетентности могут быть полезными при корректировке образовательных программ подготовки специалистов юридической сферы.

**Ключевые слова:** *подбор персонала в органы прокуратуры, компетентности прокурора, профиль должности прокурора.*

**Постановка проблеми.** З часів отримання незалежності українська система правоохоронних органів потребувала суттєвого реформування, оскільки підходи, що використовувалися багато років, не відповідали вимогам часу та принципам справедливого демократичного суспільства. Наміри змінити систему прокурорського нагляду декларувалися, але не завершувалися активними діями. Тому в Україні тривалий час зберігалася радянська модель прокуратури, яка була недореформованою.

Прийняття у 2019 р. поправок до Закону України «Про прокуратуру» (2014 р.) покляло початок суттєвій реформі органів прокуратури, але не вирішило усіх проблем, пов'язаних з їх укомплектуванням [1]. Низькою залишається ефективність діяльності прокуратури, про що свідчать показники розкриття злочинів і притягнення винних до кримінальної відповідальності. Загальний процес реформування системи прокуратури вимагає нових підходів. До професії прокурора суспільство досі ставиться як до корпоративно закритої. Важлива роль у забезпеченні реформи прокуратури має відводитись формуванню оновленого кадрового складу.

**Аналіз актуальних досліджень.** Теоретичним та практичним питаннями формування персоналу в органах прокуратури України, державної кадрової політики щодо удосконалення діяльності органів прокуратури, визначенням, критеріям та вимогам до кадрів органів прокуратури при їх доборі та призначенні приділяли увагу такі українські вчені, як М. Бурбика [2], А. Горзов [3], В. Загородній [4], Т. Мироненко [5], А. Молдован [6], В. Нор [7], А. Петрова [8].

Концептуальні засади підготовки прокурорських кадрів у своїх працях розглядали І. Бенедик [9], В. Власюк [10], І. Войтюк [11], І. Козьяков [12], І. Озерський [13], Т. Погорелова [14], Г. Середа [15].

Проте, на наш погляд, питання щодо формування персоналу в органах прокуратури України на сьогодні залишаються більш ніж актуальними.

Аналіз змін до Закону України «Про прокуратуру» дає підстави говорити про те, що у ньому закладені основи кардинального перезавантаження органів прокуратури. У цьому Законі передбачена процедура конкурсного відбору на основі кваліфікаційного іспиту, проте, зрозуміл є необхідність

визначення переліку компетентностей, які повинні продемонструвати кандидати на посаду прокурора. Ця система компетентностей має бути закладена в основу завдань кваліфікаційного іспиту. Закон не дає роз'яснень щодо цих вимог до кандидатів. Тому у нашому дослідженні ми запропонуємо систему компетентностей, які, на наш погляд, будуть необхідними прокурору, що буде відповідати запитам суспільства на оновлену, чесну та дієву прокуратуру. Ми проаналізуємо, якими навичками повинен володіти прокурор для того щоб бути принциповим захисником правосуддя та виконувати соціальну роль, яка передбачає запобігання поширенню правопорушень у суспільстві.

**Метою статті** є теоретичне обґрунтування сучасної системи компетентностей працівників органів прокуратури та надання практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності добору кадрів для органів прокуратури.

**Виклад основного матеріалу.** Кадрове перезавантаження – головна мета нововведень до Закону «Про прокуратуру», який передбачає реформування органів прокуратури [1].

Для дійового реформування має бути проведена відповідна робота з персоналом в органах прокуратури, переатестація діючих прокурорів і залучення до роботи нових на конкурсній основі. Роботу з персоналом в органах прокуратури М. Бурбика визначив як «нормативно закріплену діяльність спеціально уповноважених підрозділів (служб), їх працівників та керівників (начальників) усіх рівнів щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки, соціально-правового забезпечення працівників прокуратури, їх вивільнення та подальшого пенсійного забезпечення» [2].

На сьогодні на державному рівні уже заплановані основні першочергові заходи з визначення відповідності чинних прокурорів, а також претендентів на посади в органах прокуратури компетентностям, які стосуються як професійних знань та навичок, так і етичних цінностей та переконань, доброчесної та добропорядної поведінки. Ми переконані, що такий підхід дозволить сформувати кадровий потенціал органів прокуратури з представників, які пройнуть чесний та всебічний конкурс під час добору.

Зазвичай, добір персоналу правоохоронних органів складається з таких етапів:

- 1) підготовка профілю посади;
- 2) визначення методів та інструментів оцінки кандидатів;
- 3) оголошення конкурсу на вакантні посади;
- 4) атестація претендентів;
- 5) заповнення вакансій.

Усі ці етапи є надзвичайно важливими і потребують наукового підходу. Незважаючи на те, що процес добору персоналу є початковим, він вважається найбільш відповідальним етапом будь-якої кадрової роботи. Як зазначає В. Загородній, «забезпечення правильного добору, розстановки, професійної підготовки та виховання кадрів мають розглядатися як ефективний засіб успішного виконання покладених на органи прокуратури завдань щодо утвердження права, зміцнення законності, захисту прав і свобод громадян та інтересів держави» [4, с. 38].

У процесі підготовки, призначень на посаду або інших дій керівництву доводиться мати справу з персоналом, який уже був дібраний за певними

критеріями, і від успішності цього відбору залежить подальша ефективність праці фахівців, окремих підрозділів і системи прокуратури в цілому. Проте ми цілком підтримуємо думку А. Горзова, що слабким місцем у процесі добору персоналу залишаються суб'єктивізм та необґрунтованість у прийнятті рішень щодо прийому кандидатів на службу в органи прокуратури [3, С. 55].

Правильна постановка завдання при пошуку персоналу є чинником, який зумовлює підбір методів оцінки. Інформація про вимоги до кандидата на вакантну посаду має бути структурована, зведена у профіль кандидата, який становить єдину систему критеріїв і вимог (професійних і особистісних) до майбутнього співробітника. Іншими словами, профіль – це опис компетентностей, досвіду, а також анкетних даних, необхідних для виконання конкретної роботи в конкретній організації.

Профіль посади зазвичай складається з таких елементів:

- 1) назва посади;
- 2) загальна інформація: підрозділ, безпосередній керівник, керівник підрозділу, наявність підлеглих у майбутнього співробітника;
- 3) опис вакансії: функціонал, завдання;
- 4) умови вакансії: режим, відрядження, мотивація, рівень оплати праці;
- 5) вимоги до кандидата: освіта і пріоритетні вузи, досвід роботи (рекомендації з яких компаній цікаві), особисті якості, додаткові дипломи, знання іноземної мови;
- 6) особливі кваліфікаційні вимоги, які допоможуть відсіяти нерелевантних кандидатів (наприклад, рівень мови, наявність прав, знання ІС тощо);
- 7) карта компетентностей.

У табл. 1 наведено вимоги до претендентів на посади прокурорів відповідно до структури прокуратури України та ст.27 Закону «Про прокуратуру» [1].

Таблиця 1

#### Вимоги до претендентів на посади прокурорів

Рівень прокуратури	Громадянство	Освіта	Володіння державною мовою	Стаж роботи в галузі права
<i>Прокурор окружної прокуратури</i>	України	Вища юридична	Обов'язкове	Не менше двох років
<i>Прокурор обласної прокуратури</i>	України	Вища юридична	Обов'язкове	Не менше трьох років
<i>Прокурор Офісу Генерального прокурора</i>	України	Вища юридична	Обов'язкове	Не менше п'яти років
<i>Прокурор Спеціалізованої антикорупційної прокуратури</i>	Не регламентується	Вища юридична	Обов'язкове	Не менше п'яти років

Складено авторами за ст. 27 Закону «Про прокуратуру» [1].

Коментуючи вимоги до прокурорів, зауважимо, що відповідно до Закону «Про прокуратуру»: «вищою юридичною освітою є освіта, здобута в Україні (або на території колишнього СРСР до 1 грудня 1991 р.) за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра, а також вища юридична освіта за відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем, здобута в іноземних

держав та визнана в Україні в установленому законом порядку. Стажем роботи в галузі права є стаж роботи особи за спеціальністю після здобуття нею вищої юридичної освіти за освітньо-кваліфікаційним рівнем спеціаліста або магістра» [1, ст. 27].

Проте Закон не дає роз'яснень щодо компетентностей кандидатів.

Під компетентностями маються на увазі як індивідуально-особистісні характеристики (наприклад, стійкість до стресів, схильність до командної роботи, креативність та ін.), так і навички (наприклад, вміння вести переговори або здійснювати оперативно-пошукову роботу).

Прийнято виділяти такі види компетентностей [16]:

1) функціональна (професійна): характеризується професійними знаннями та умінням їх реалізовувати. Вимоги до професійної компетентності багато в чому залежать від рівня управління і характеру посади. В умовах сучасного етапу чітко простежується тенденція до швидкого старіння знань і досвіду персоналу, що виражається у відставанні індивідуальних знань і досвіду від сучасних вимог до посади і професії;

2) інтелектуальна: виражається у здатності до аналітичного мислення і здійснення комплексного підходу до виконання своїх обов'язків;

3) ситуативна: означає уміння діяти відповідно до ситуації;

4) часова: відображає уміння раціонально планувати і використовувати робочий час;

5) соціальна: передбачає наявність комунікаційних і інтеграційних здатностей, уміння підтримувати стосунки, впливати, домагатися свого, правильно сприймати та інтерпретувати чужі думки, висловлювати ставлення до них, вести бесіди.

До соціальної компетентності можна віднести: знання етичних основ ділового спілкування; уміння запобігати виникненню конфліктних ситуацій та розв'язувати конфлікти; комунікативні навички; уміння працювати з інформацією; уміння ставити завдання; лідерські навички і, відповідно, уміння мотивувати працівників; уміння забезпечувати зворотний зв'язок тощо.

Фахівці з кадрового менеджменту органів прокуратури, зокрема А. Петрова, наголошують на тому, що питання про необхідність мати кандидатам на посади в органах прокуратури належні професійні та моральні якості, а також здатність за станом здоров'я виконувати обов'язки, що покладаються на них, є вельми актуальним. Проте відсутність чітких параметрів, для того щоб однозначно вирішити питання про те, що слід віднести до професійних і моральних якостей для заміщення посад в органах прокуратури України, заважає проводити об'єктивний відбір співробітників [8, с. 203].

Компетентності, які мають бути сформовані у співробітника трансформуються у вимоги до претендентів на певну посаду. На підставі сформованих і усвідомлених вимог складається профіль посади майбутнього кандидата.

Зауважимо, що при складанні профілю вимоги, які включають очікування від нового співробітника відповідно до культурних цінностей і поглядів, є не менш важливими, ніж професійні компетентності. Якщо такі чинники не враховуються, то співробітник може мати високі професійні навички, але його система цінностей унеможливіє роботу у право-

вій сфері. Урахування факторів культурних цінностей, етичних норм при складанні профілю та оцінки співробітника допоможуть знизити ризик виникнення подібних ситуацій.

Правильно складений профіль – це перший і дуже важливий крок, але профіль не допоможе нам, якщо ми не підберемо до нього інструменти оцінки людей з чіткими параметрами.

Атестація прокурорів проводитиметься кадровими комісіями, які будуть оцінювати професійні компетентності майбутніх прокурорів, їх професійну етику і добропорядність.

У багатьох дослідженнях автори виявили існування певної розбіжності вимог до фахівців, яких сподіваються бачити на робочих місцях роботодавці юридичного профілю та фактичних компетентностей, які є притаманними випускникам ЗВО України. Розв'язання проблеми необхідно спрямувати у двох напрямках:

1) формулювання конкретних запитів роботодавців до майбутніх працівників;

2) коригування на основі компетентностей, які хотіли бачити роботодавці, освітніх програм підготовки фахівців юридичної сфери.

Для формулювання конкретних запитів роботодавців до майбутніх працівників проаналізуємо результати опитувань, які проводились для оцінки стану юридичної освіти щодо необхідних компетентностей.

Згідно з інформацією, яку наведено у Порівняльному дослідженні навчання прокурорів, що було підготовлене в межах проекту Ради Європи «Подальша підтримка реформи кримінальної юстиції в Україні», фінансованого урядом Данії та поданого Радою Європи у 2017 р. перший перелік якостей, якими мають володіти прокурори, полягає в тому, що прокурори повинні мати високий авторитет та позитивні людські якості, у тому числі доброчесність та безсторонність. Це, безсумнівно, робить неможливим призначення осіб, засуджених за правопорушення, за які передбачають покарання у вигляді позбавлення волі, а також виправдовує деякі перевірки інформації про кандидатів на посаду. Крім того, прокурори повинні діяти автономно та зберігати професійну конфіденційність. Прокурорам потрібно розуміти, що є необхідним для того, щоб діяти справедливо та поважати права людини під час кримінальних проваджень, а також якими є ідеали та етичні обов'язки прокурора. До того ж, прокурори повинні мати «відповідну правову кваліфікацію». Крім того, вважається за необхідне, щоб прокурори володіли деякими більш практичними та професійними навичками. Окремі вимоги можуть стосуватися громадянства та стану здоров'я, проте вимоги щодо стану здоров'я не повинні містити нечітких формулювань. Крім того, також можливі вимоги щодо володіння мовою [17, с. 8].

Аналіз вимог українських роботодавців – представників юридичної сфери – до знань та умінь, якими повинні володіти випускники закладів вищої освіти, показує, що переважна більшість (55,2%) наголошують на необхідності володіти знаннями з теорії держави і права, римського права та філософії, господарського, цивільного, митного, банківського, податкового, адміністративного права, права у сфері ІТ-технологій, процесуального права, міжнародного права та права Європейського Союзу. При відповіді

на питання про три обов'язкові практичні навички, які необхідні молодому фахівцю, більшість українських респондентів називають такі: вміння складати юридичні документи; навички ділового спілкування (32,4%); комунікативні навички роботи з клієнтами та публічних виступів (24,3%); навички тайм-менеджменту (17,6%); навички аналітичного та критичного мислення (16,2%) та вміння працювати з базами даних, реєстрами (9,5%). Представники органів державної виконавчої влади зазначили, що ключовими навичками претендента мають бути складання нормативно-правових, організаційно-розпорядчих та процесуальних документів (38,8%), навички представництва інтересів у суді (22,4%) та вміння працювати з інформацією (18,4%) [18].

Дуже важливим компонентом, як зазначають багато авторів досліджень, є етична складова діяльності прокурора. Як зазначив І.В. Бенедик, не кожен випускник через свої етичні погляди зможе зайняти ту чи іншу посаду, особливо в органах прокуратури. Усе залежить від особистості студента [9, с. 41].

У дослідженні щодо рівня культурно-професійної підготовки майбутніх фахівців в умовах магістратури було опитано досвідчених працівників прокуратури, викладачів та студентів НАПУ (загалом понад 400 осіб). Респонденти розподілили складові професійної культури за рейтингом таким чином:

- 1) дотримання у різних професійних ситуаціях вимог прокурорської етики (62%);
- 2) усвідомлення того, що людина є вищою цінністю у професії прокурора (44%);
- 3) ввічливе, доброзичливе, толерантне ставлення до колег (32%);
- 4) прагнення досконало оволодіти наукою та мистецтвом професії (24%);
- 5) професійно-мовленнєва культура спілкування (18%) [14, с. 77].

Аналіз результатів опитування свідчить також про те, що найбільш важливими складовими професійної культури вважають, по-перше, наявність у прокурорських працівників добре розвинених знань, умінь та навичок у галузі професійної етики та деонтології, по-друге, усвідомлення прокурорами філософської концепції професії, згідно з якою людина розглядається як її вища цінність. Багато респондентів звернули особливу увагу на необхідність шанобливого ставлення до своїх колег, що позитивно впливатиме на результати спільної професійної діяльності [14, с. 77].

Крім того, більшість респондентів (88,3%) прямо вказують на те, що якщо моральні цінності претендента на посаду суперечать світогляду чи корпоративній культурі компанії, навіть якщо він продемонстрував високий рівень знань та вмінь, то на роботу його, швидше за все, не візьмуть. Це свідчить про вагомість моральних цінностей та корпоративної культури [18, с. 25].

На підставі всіх перелічених вище моментів та вимог Закону України «Про прокуратуру» ми можемо розпочати формування профілю посади прокурора окружної прокуратури, запропонувавши карту компетентностей (табл. 2).

Таблиця 2

**Карта компетентностей до профілю посади  
прокурора окружної прокуратури**

Компетентності	Необхідні	Бажані
<b>1. Професійні знання</b>		
– знання цивільного, кримінального, адміністративного, трудового, господарського права, знання процесуальних предметів, конституційного права і права людини, а також загальної теорії держави та права;	+	
– знання основних статистичних даних, що відображають стан закріпленого за ним напряму прокурорської діяльності;		+
– розуміння правил ведення діловодства, основи систематизації законодавства, обліку та статистичної звітності в органах прокуратури;	+	
– розуміння порядку роботи з відомостями, що становлять державну та іншу таємницю;		+
– знання норм ділового спілкування;	+	
– розуміння порядку роботи з відомчими автоматизованими інформаційними комплексами;		+
– знання основ організації праці та управління в органах прокуратури;	+	
– знання основ роботи з реєстрами та законодавчою базою;	+	
розуміння правил пропускового, внутрішнього і протипожежного режимів у– будівлі прокуратури		+
<b>2. Професійні навички</b>		
– вміння діяти лише на підставі, в межах та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України;	+	
– вміння ефективно використовувати передбачені законом засоби захисту прав і свобод людини і громадянина;	+	
– навички представництва інтересів у суді;	+	
– володіння методикою і тактикою здійснення прокурорського нагляду, інших видів прокурорської діяльності за закріпленим за ним напрямом діяльності;		+
– навички якісного складання нормативно-правових, організаційно-розпорядчих та процесуальних документів;	+	
– володіння навичками публічних виступів, професійного ведення полеміки в судовому процесі;	+	
– ведення діловодства, зберігання порядку роботи з відомостями, що становлять державну та іншу таємницю;	+	
– уміння відстоювати свої позиції	+	
– вільне володіння англійською правничою мовою		+
<b>3. Інноваційні компетентності</b>		
– володіти навичками роботи з комп'ютерною та іншою оргтехнікою, необхідним програмним забезпеченням, вміти користуватися довідковими інформаційними системами;	+	
– уміння коректно спілкуватися через e-mail у ділових цілях;	+	
– уміння здійснювати пошук та аналіз інформації;	+	
– навички тайм-менеджменту;	+	
– уміння комплексно вирішувати питання;	+	
– лідерські навички	+	



Компетентності	Необхідні	Бажані
<b>4. Загальні компетентності</b>		
<b>4.1 Інтелектуальні компетентності</b>		
– розвинутий інтелект, ерудиція;	+	
– емоційний інтелект;	+	
– критичне мислення;	+	
– творче мислення;		+
– розуміння сутності і державної значущості прокурорської діяльності;	+	
– аналітичні здібності;	+	
– уміння оперативно засвоювати нові професійні знання, вміння, навички і адаптувати їх до цілей і завдань прокурорської діяльності		+
<b>4.2. Соціальні компетентності</b>		
– додержання правил прокурорської етики з метою недопущення поведінки, яка дискредитує представника прокуратури та може зашкодити авторитету прокуратури;	+	
– усвідомлення того, що людина є вищою цінністю у професії прокурора;	+	
– соціальна і службова відповідальність;		+
– високий рівень правосвідомості, виховання і культури;	+	
– чесність, принциповість;	+	
– висока працездатність;	+	
– стійкість до стресу і психофізичних перевантажень	+	
сила волі, врівноваженість.	+	
<b>4.3. Комунікативні компетентності</b>		
– виявляти повагу до осіб під час здійснення своїх повноважень;	+	
– не розголошувати відомості, які становлять таємницю, що охороняється законом;	+	
– вміння вести ділову бесіду;	+	
– вільне володіння вербальними і невербальними засобами спілкування;		+
– відповідальність і здатність встановлювати і підтримувати службові відносини в колективі, ввічливе, доброзичливе, толерантне ставлення до колег;		+
– тактичне і шанобливе ставлення до громадян;	+	
– методики ведення переговорів;	+	
– професійно-мовленнєва культура спілкування	+	

Розроблено авторами на основі [1, 3, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 17, 18 ].

Запропонована нами карта компетентностей до профілю посади прокурора окружної прокуратури на основі як загальних так й професійних знань та вмінь, які відповідають вимогам часу та передовим світовим практикам, дозволить організувати ефективний відбір до оновленої прокуратури та забезпечити реформу цієї галузі. Крім того, визначена система компетентностей може бути використана для удосконалення освітніх програм підготовки майбутніх кадрів для органів прокуратури у ЗВО.

**Висновки.** Таким чином, згідно з картою компетентностей, запропонованою на основі дослідження, сучасний прокурор, крім спеціальних фахових компетентностей, повинен мати соціальну і службову відповідальність, високий рівень правосвідомості, виховання і культури; чесність, принциповість, бути ерудованою людиною, мати творче мислення, розуміння сутності і державної значущості прокурорської діяльності. Важливими компонентами його компетентностей є аналітичні здібності, вміння оперативно приймати нові професійні знання, вміння, навички і адаптувати їх до цілей і завдань прокурорської діяльності. Особливі вимоги мають висуватися до психологічної стійкості особистості: висока працездатність, стійкість до стресу і психофізичних перевантажень, сила волі, врівноваженість. Комунікативні якості особистості дозволять впевнено вести ділову бесіду, вільно володіти вербальними і невербальними засобами спілкування, встановлювати і підтримувати службові відносини в колективі.

Необхідно також зауважити, що розвиток відповідних якостей працівників прокуратури, які ми визначили у профілі посади, має стати важливою складовою їх фахової підготовки ще під час навчання у ЗВО, оскільки саме на цьому етапі відбувається формування як професійних, так і загальних компетентностей фахівця. Це може бути враховано про розробленні освітніх програм підготовки фахівців за спеціальністю 081 «Право» за спеціалізацією «Підготовка кадрів для органів прокуратури».

### *Список використаної літератури*

1. Закон України «Про прокуратуру» № 1697-VII 14.10.2014 зі змінами № 263-IX від 31.10.2019 / Верховна Рада України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>
2. Бурбика М.М. Робота з персоналом в органах прокуратури України: організаційно-правові питання: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / М.М. Бурбика. – К., 2007. – 191 с.
3. Горзов А.П. Визначення критеріїв та вимог до кадрів органів прокуратури при їх доборі та розстановці / А.П. Горзов. // *Адміністративне право, Право.ua* – 2014. – № 1. – С. 55–59.
4. Загородній В. Державна кадрова політика щодо удосконалення діяльності органів прокуратури / В. Загородній // *Вісник прокуратури*. – 2011. – № 4 (118). – С. 35–41.
5. Мироненко Т.Є. Робота з персоналом в органах прокуратури України: організаційно-правові питання: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Т.Є. Мироненко. – К., 2008. – 25 с.
6. Молдован А.В. Прокуратура України: навч. посіб. / А.В. Молдован, Р.С. Кацавець. – К.: Альпта, 2016. – 270 с.
7. Нор В. Правові засоби прокурорської діяльності згідно з новим Законом України «Про прокуратуру» / В. Нор, В. Луцик // *Право України*. – 2015. – № 6. – С. 60–67.
8. Петрова А. Правові засади забезпечення адміністрування кадрової роботи в органах прокуратури України / А. Петрова. // *Публічне право*. – 2016. – № 1 (21). – С. 202–208.

9. Бенедик І. Конкурентні засади підготовки прокурорських кадрів / І. Бенедик // Актуальні проблеми професійної підготовки суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів: зб. матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 23 квітня 2009 року) / [редкол.: Г.П. Серета (відпов. ред.), М.К. Якимчук, В.М. Куц та ін.]. – К.: Генеральна прокуратура України, Національна академія прокуратури України, 2009. – С. 40–41.

10. Власюк В. Яким має бути випускник правничої школи [Електронний ресурс] / В. Власюк, І. Шемелинець // Юридична газета від 17 серпня 2018 року – Режим доступу: <http://jur-gazeta.com/publications/practice/inshe/yakim-mae-buti-vipusknik-pravnichoyi-shkoli.html>

11. Войтюк І. Європейські стандарти професійної підготовки суддів та прокурорів / І. Войтюк // Актуальні проблеми професійної підготовки суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів: зб. матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 23 квітня 2009 року) / [редкол.: Г.П. Серета (відпов. ред.), М.К. Якимчук, В.М. Куц та ін.]. – К.: Генеральна прокуратура України, Національна академія прокуратури України, 2009. – С. 27–30.

12. Козьяков І. Перспективи спеціальної підготовки кандидата на посаду прокурора / І. Козьяков // Право України. – 2015. – № 6. – С. 18–23.

13. Озерський І.В. Професійно-психологічна підготовка прокурорських працівників як складова системи кадрового забезпечення органів прокуратури / І.В. Озерський // Часопис Київського університету права, 2010. – № 1. – С. 232–235.

14. Погорелова Т. Педагогічні умови формування професійної культури майбутніх працівників прокуратури / Т. Погорелова. // Актуальні проблеми професійної підготовки суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів: зб. матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 23 квітня 2009 року) / [редкол.: Г.П. Серета (відпов. ред.), М.К. Якимчук, В.М. Куц та ін.]. – К.: Генеральна прокуратура України, Національна академія прокуратури України, 2009. – С. 76–79.

15. Серета Г. Сучасна модель підготовки суддів та прокурорів / Г. Серета // Актуальні проблеми професійної підготовки суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів: зб. матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 23 квітня 2009 року) / [редкол.: Г.П. Серета (відпов. ред.), М.К. Якимчук, В.М. Куц та ін.]. – К.: Генеральна прокуратура України, Національна академія прокуратури України. – 2009. – С. 7–12.

16. Компетентність працівника: сутність, види [Електронний ресурс] – Режим доступу: [https://pidruchniki.com/12281128/menedzhment/kompetentnist\\_pratsivnika\\_sutnist\\_vidi](https://pidruchniki.com/12281128/menedzhment/kompetentnist_pratsivnika_sutnist_vidi)

17. Порівняльне дослідження навчання прокурорів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://rm.coe.int/comparative-study-on-initial-training-for-public-prosecutors/1680787478>

18. Звіт за результатами аналітичного дослідження «Знання та навички випускників юридичних факультетів та закладів вищої освіти через призму відповідності потребам ринку праці» / Міністерство юстиції. – К., 2018. – 38 с.