

сфере противодействия киберпреступности. К подготовке также необходимо привлекать ведущих специалистов в области цифровой безопасности, программистов, а также работников, занятых в сфере онлайн-банкинга.

Помимо того, необходимо качественное развитие парадигмы профессионального образования будущих сотрудников правоохранительных органов в ведомственных учебных заведениях. Так, отечественный правовед И.Н. Архипцев¹ в говорит о необходимости качественной модернизации имеющейся в ведомственных вузах материально-техни-

ческой базы: персональных компьютеров, программного обеспечения. Данные меры обеспечат базовую подготовку молодых специалистов в сфере цифровой грамотности.

Немаловажным фактором развития профессионального образования сотрудников правоохранительных органов является сотрудничество учебных заведений МВД России и Следственного комитета с ведущими отечественными IT-компаниями, например, «Лабораторией Касперского» и «Иннополисом».

Демидо Е.В.,

Дальневосточный юридический институт (филиал)
Университета прокуратуры Российской Федерации (г. Владивосток)

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ НАЧИНАЮЩИХ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ПРОКУРАТУРЫ

В соответствии с ч. 1 ст. 40 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (далее – Закон о прокуратуре) служба в органах прокуратуры – это федеральная государственная служба, одним из принципов построения и функционирования которой является профессионализм и компетентность государственных служащих². Указанные качества необходимы прокурорскому работнику для эффективного выполнения своей служебной деятельности, повышения уровня доверия граждан к органам прокуратуры и престижа профессии.

Требуемые специальные знания можно приобрести в Университете прокуратуры Российской Федерации и пяти его филиалах, где студентов обучают по образовательным программам высшего образования, предусматривающим целевую подготовку кадров для органов прокуратуры. Кроме того, практикуются периодические стажировки в вышестоящих и базовых прокуратурах, а также учеба в межрегиональных центрах повышения квалификации прокурорских работни-

ков, позволяющие развить профессионально-психологические качества и навыки для результативного решения конкретных практических вопросов.

Несмотря на отлаженную систему ведомственного обучения, не теряют актуальности проблемы формирования высокопрофессионального кадрового корпуса прокурорских работников, способных достигать целей, определенных Законом о прокуратуре.

Так, до сегодняшнего дня не решена задача, поставленная еще в 2010 году Генеральной прокуратурой Российской Федерации, об обеспечении стабильности кадров. Это связано, прежде всего, с увольнением сотрудников прокуратуры, отдельными недостатками в организации работы с кадрами, в том числе с молодыми специалистами, их неготовностью к работе в условиях высоких нервно-психологических перегрузок и строгой ответственности; недостаточностью практической помощи и моральной поддержки от руководства и наставников, совершением ошибок при исполнении служебных обязанностей из-за отсутствия практи-

¹ Архипцев И.Н., Сарычев А.В., Красников Р.В. Совершенствование подготовки сотрудников правоохранительных органов по противодействию преступлениям, совершаемым с использованием информационных технологий // Legal Concept. 2020. № 2. С. 156.

² Статья 3 Федерального закона от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», статья 4 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

ческого опыта и углубленных знаний норм законодательства и приказов Генерального прокурора Российской Федерации¹.

Ежегодно кадровый состав работников прокуратуры Российской Федерации укомплектовывается молодыми специалистами: выпускниками высших учебных заведений. Согласимся с А.В. Петровым в том, что «переход вчерашнего студента в новую для него сферу, сферу профессиональную, неизбежно сопровождается, особенно на первоначальном этапе, трудностями разного свойства, поскольку меняется не только привычная среда и характер деятельности, но и статус человека, требующий самостоятельного принятия решений и персональной ответственности за них. Молодому человеку приходится решать уже не учебные, а профессиональные, жизненные, а порой судьбоносные вопросы, на которые нет готовых ответов»².

В целях оказания помощи в овладении профессиональными знаниями и практическими навыками, адаптации в коллективе, формирования добросовестного отношения к исполнению служебных обязанностей, высокого уровня культуры и правосознания, требований к служебному поведению молодому специалисту назначается наставник – квалифицированный сотрудник со стажем, как правило, не менее пяти лет, пользующийся уважением и авторитетом среди своих коллег, который будет передавать свою наработанную практику, подготовит к первичной аттестации и др.³

Вместе с тем даже опытный прокурорский работник может допустить ошибки в своей наставнической деятельности, в частности, несвоевременно оказать методологическую помощь молодому специалисту, требовать от него выполнения сложных практических задач на уровне профессионала и при этом критиковать результаты его деятельности без детального разбора допущенных ошибок. Одной из причин данных упущений, по нашему мнению, являются «кадро-

вый голод» в органах прокуратуры, «омоложение» оперативного состава в последнее десятилетие и недостаточная профилактика профессиональной нравственной деформации, что негативно сказывается на эффективности работы с молодыми специалистами и качестве освоения ими профессии.

Поэтому при назначении наставника должны учитываться определенные критерии: стаж государственной службы, отсутствие фактов дисциплинарных взысканий, иные профессиональные и личные качества, а также максимальное количество молодых специалистов, которые могут быть закреплены за одним наставником⁴. Также немаловажное значение имеет способность наставника к воспитательной работе, связанная с возможностью повлиять на уровень повышения деловой квалификации и профессионального мастерства начинающих сотрудников прокуратуры.

Отметим, что приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 22.12.2021 № 774 «О системе подготовки кадров, дополнительного профессионального образования работников органов и организаций прокуратуры Российской Федерации» предусмотрены меры поощрения и материального стимулирования наставников за образцовое выполнение служебного долга, значительный вклад в профессиональное становление и воспитание работников. Полагаем, что активное применение руководством прокуратуры данных полномочий повысит авторитет и эффективность института наставничества, позволит улучшить качественное состояние кадрового состава, способного решать сложные задачи в динамичных условиях.

В то же время нельзя забывать о том, что профессиональное становление молодых специалистов, напрямую зависит и от их эрудиции, работоспособности, эмоционально-волевой устойчивости, а также желания соблюдать запреты и ограничения,

¹ Пункт 4.2 Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации, утвержденной приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 17.03.2010 № 114; Информационное письмо Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 19.06.2020 № 62-13-2020 (вместе с Обзором некоторых вопросов деятельности по обеспечению профессионального становления прокурорских работников со стажем работы до трех лет // СПС «КонсультантПлюс».

² Петров А.В. Молодой специалист: проблемы адаптации // Законность. 2014. № 9. С. 35.

³ Андреев Г.В. Подготовка кадров для органов прокуратуры // Законность. 2013. № 1. С. 3-8.

⁴ Смирнов А.В. Административно-правовое обеспечение процесса демократизации государственно-служебных отношений в органах прокуратуры // Актуальные проблемы российского права. 2022. Т. 17. № 2. С. 45.

связанные с государственной службой, работать на благо общества и государства, изучать законодательство и ведомственные нормативные правовые акты, заниматься самообразованием.

На наш взгляд, что при приеме на службу в органы прокуратуры особое внимание необходимо уделять кандидатам из числа общественных помощников и тех, кто проходил практику в прокуратуре, имеющих представление о том, чем занимается надзорный государственный орган, а также лицам, обладающим необходимыми профессиональными качествами, имеющим жизненный и практический опыт (например, ранее работавшим в юридических отделах различных органов и организаций либо имеющим второе высшее образование с сфере налогообложения, бухгалтерского учета, таможенного дела и др.).

При этом следует «отсеивать» недобросовестных, некомпетентных лиц, а также лиц, неспособных надлежащим образом исполнять свои должностные обязанности.

Кроме того, выделим тех, кто имеет потенциал для работы, но при этом они относятся к так называемым «группам риска», то есть к лицам, которые с трудом адаптируются к служебной деятельности.

В первую группу, на наш взгляд, входят лица, которые, связывая свою жизнь с прокуратурой, не понимают причины такого выбора либо выбор профессии за них сделали родители. Считаем, что проведение действующими прокурорскими работниками правового просвещения среди выпускников школ и высших учебных заведений о роли и деятельности прокуратуры по укреплению законности и правопорядка, о сути прокурорского надзора позволит сориентировать молодых людей в осознанном выборе специальности, профессии, а при поступлении на службу – вовлечь их в процесс профессионального становления.

Во вторую группу входят те, кто устроился на службу исключительно из-за престижа органов прокуратуры, стабильной заработной платы. При этом они не проявляют разумной инициативы в работе и не стремятся повысить свой профессиональный уровень ввиду отсутствия позитивной мотивации труда, связанной с чувством гордости за избранную профессию и своего служебного долга. Думается, что с такими сотрудниками целесообразно проводить индивидуальную воспитательную работу, прививающую морально-нравственные качества и мотивационные характеристики работника.

К третьей группе относятся амбициозные начинающие сотрудники, не считающие необходимым учиться у более опытных коллег, что влечет, как правило, возникновение конфликтных ситуаций с наставниками и коллегами. Полагаем, что формированию системы ценностей прокурорских работников, а также соблюдению субординации, этики, культуры в работе, развитию профессиональных навыков данных молодых специалистов способствует регулярное обсуждение результатов выполнения ими планов индивидуального обучения и конкретных показателей их работы на оперативных совещаниях с коллективом прокуратуры, где, подвергая конструктивной критике деятельность начинающего сотрудника, руководству прокуратуры следует давать конкретные рекомендации по повышению его профессиональной подготовки.

В данной работе затронуты лишь некоторые вопросы повышения профессионального уровня начинающих сотрудников органов прокуратуры, однако полагаем, что успешное решение этих и многих других вопросов в указанной сфере является залогом формирования квалифицированного состава прокурорских работников, успешно выполняющих служебные обязанности в интересах Отечества и Закона.