

листическая служба. Предполагается, что будут устранены как внутриведомственные, так и межведомственные барьеры между следственными и экспертно-криминалистическими подразделениями.

Библиографический список

1. Жбанков В. А. Криминалистическая характеристика таможенных преступлений : монография. М., 2012. 182 с.
2. Жбанков В. А. К вопросу о криминалистическом обеспечении правоохранительной деятельности таможенных органов // Техническо-криминалистическое обеспечение раскрытия и расследования преступлений. М. : Былина, 2000. С. 32–36.
3. Криминалистика : учебник / под общ. ред. проф. В. А. Жбанкова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Рос. тамож. акад., 2018. 496 с.
4. Приказ Государственного таможенного комитета Российской Федерации от 27 января 1995 года № 49 «О создании в Московском таможенном управлении отдела криминалистики» // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 31.11.2019).
5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 24 мая 1996 г. : одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 5 июня 1996 г. : ввод. Федер. законом Рос. Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 31.11.2019).

УДК 343.163

Васильева Анастасия Валерьевна,

аспирант, Санкт-Петербургский юридический институт (филиал)
Университета прокуратуры Российской Федерации,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
avd.anastasya93@mail.ru

Кадровое обеспечение прокурорской деятельности

В статье рассматриваются вопросы организации кадрового обеспечения органов прокуратуры, исследуются актуальные направления в деятельности органов прокуратуры по работе с кадрами. На основе анализа позиций, высказанных в научной литературе и теории прокурорской деятельности предлагается авторское определение понятию «кадровое обеспечение прокурорской деятельности».

Ключевые слова: прокуратура, кадровое обеспечение, кадровая служба, политика кадров, прокурорская деятельность.

Vasilyeva Anastasia Valeryevna,
postgraduate student, Saint Petersburg law Institute (branch)
University of the Prosecutor's office of the Russian Federation,
Saint Petersburg, Russian Federation

Personnel support of Prosecutor's activity

The article deals with the organization of personnel support for the prosecutor's office, examines the current trends in the activities of the prosecutor's office to work with personnel. Based on the analysis of the positions expressed in the scientific literature and the theory of prosecutorial activity, the author's definition of the concept of «personnel support of prosecutorial activity is proposed».

Keywords: *prosecutor's office, personnel support, personnel service, personnel policy, prosecutor's activity.*

Одной из основных задач современного цивилизованного государства является установление и поддержание должного правопорядка в стране, обеспечение политико-правового режима законности. Средством достижения такого состояния выступает контрольная и надзорная деятельность соответствующих государственных органов и их должностных лиц. Надзорную функцию государства призваны реализовывать органы прокуратуры.

«Прокуратура Российской Федерации – единая федеральная централизованная система органов, осуществляющих от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации», – сказано в п. 1 ст. 1 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» (далее – Закон).

Результативность деятельности прокуратуры, эффективность осуществления ее основных функций основаны на качестве кадрового обеспечения, на уровне профессионализма, как кадровых работников, так и кандидатов на должности в органах прокуратуры, а также на морально-психологической подготовке вышеуказанных лиц. Это предопределяет необходимость постоянного совершенствования деятельности по обеспечению кадровой работы в органах и организациях прокуратуры, в том числе посредством укрепления ее правовой основы, организационного, информационно-методического и социально-психологического обеспечения, распространения положительного опыта организации работы с кадрами.

В этих целях в последние годы Генеральной прокуратурой Российской Федерации принимаются дополнительные меры, направленные на формирование высокопрофессионального кадрового состава прокуратуры. Обновлены ряд приказов и иных организационно-распорядительных документов Генерального прокурора Российской Федерации по вопросам рабо-

ты с кадрами, повышается требовательность к уровню профессиональной подготовки работников, активно внедряется система профессиональной переподготовки прокурорских работников, для повышения квалификации, чаще проводится обучение работников кадровых подразделений, больше внимания уделяется психологическому и этическому обеспечению прокурорской деятельности.

От уровня организации работы с кадрами, правильного подбора, расстановки и воспитания прокурорских работников зависит успешное выполнение стоящих перед органами прокуратуры задач.

Работа с кадрами в органах прокуратуры является одним из направлений внутрисистемной организации работы органов прокуратуры и обеспечивает выполнение целей и задач, стоящих перед прокуратурой.

Согласно ст. 40 Закона одним из видов федеральной государственной службы является служба в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации.

Следовательно, прокуроры являются государственными служащими Российской Федерации, которые с учетом требований вышеупомянутого Закона обязаны исполнять полномочия в соответствии с государственной должностью федеральной государственной службы Российской Федерации.

В отечественной литературе справедливо отмечается, что прокуратура является специфическим государственным органом, наделенным присущими только ему надзорными функциями, и поэтому она не может быть отнесена к законодательной, исполнительной или судебной власти. В связи с этим служба в органах прокуратуры представляется особым видом федеральной государственной службы, однако, прямо данное утверждение не нашло своего закрепления в Законе [1, с. 192].

В научной литературе предложены разные определения понятию «кадровое обеспечение», так по мнению Р. В. Мартанус «кадровое обеспечение – это активная созидательно-организующая деятельность государства по реализации мер организационного, образовательного, экономического, управленческого характера, направленная на удовлетворение потребности государственных органов в кадрах определенной специализации и квалификации; система целенаправленных кадровых процессов по прогнозированию, планированию подготовки кадров, по обновлению и сохранению преемственности государственных служащих, их профессиональному развитию, стимулированию качества труда и служебного продвижения» [5, с. 139–141].

Кадровое обеспечение в органах прокуратуры по мнению некоторых ученых, представляет собой постоянно развивающуюся органическую систему, в которую входят следующие элементы: основные направления, этапы, принципы, виды и формы работы с кадрами. Значение этой системы заключается в обеспечении деятельности прокуратуры высокопрофессиональным кадровым составом, способным достигать цели, определенные

Законом. Достижение поставленной задачи достигается путем создания надлежащих организационных условий для успешного формирования кадрового состава [3, с. 192].

Будучи системным явлением, кадровое обеспечение связано с целенаправленным воздействием на людей по поводу их совместной деятельности в достижении намеченных общественно-полезных целей. Применительно к кадрам прокуратуры оно направлено на формирование представления о важнейших и необходимых качествах работника прокуратуры, о формах и методах их подготовки для работы в органах прокуратуры, об их лучшей расстановке, организации коллектива сотрудников, объединенных единством целей и способных с наибольшей эффективностью использовать свой внутренний потенциал для решения задач, стоящих перед органами прокуратуры.

Отметим, что кадровое обеспечение органов прокуратуры по нашему мнению можно рассматривать как профессиональную целенаправленную деятельность работников органов прокуратуры, основанную на Конституции Российской Федерации, Федеральном законе «О прокуратуре Российской Федерации», иных федеральных законах, международных правовых актов, указах Президента Российской Федерации, организационно-распорядительных документах Генерального прокурора Российской Федерации, включающую организацию и проведение работы по подбору, расстановке и воспитанию высокопрофессиональных служащих (в том числе государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы), условия прохождения службы, присвоения классных чинов, аттестации, поощрения, дисциплинарной ответственности, по информационно-аналитическому обеспечению кадровой работы, профессиональной подготовки и переподготовки кадров как для системы в целом, так и внутри, по материальному и пенсионному обеспечению, воинскому учету, освобождению от должностей и увольнению.

Представляется, что для успешности кадрового обеспечения большое значение имеет кадровая политика, которая диктует определенные направления и перспективы использования кадровых ресурсов в условиях существующих экономических, социальных процессов в обществе и государстве.

Сегодня среди основных направлений кадровой политики в системе органов прокуратуры выделяют поиск подходов к определению методов повышения эффективности деятельности прокурорских работников, новых методов по обеспечению высокого уровня профессиональной подготовки, стабильности кадров и их необходимой ротации, а также условий, способствующих постепенному развитию инициативных и творческих начал у работников прокуратуры с осознанием значимости собственного вклада в результаты деятельности органов прокуратуры.

Необходимо отметить, что алгоритм кадровой работы в системе органов прокуратуры состоит из следующих этапов: 1) компетентного отбора кандидатов с учетом индивидуальных характеристик и их соответствия предъявляемым требованиям; 2) расстановки действующих и потенциальных кадров; 3) правовой регламентации положения прокурорского работника; 4) обучения и организации переподготовки и повышения квалификации работников; 5) оценки их деятельности. Каждое из вышеуказанных составляющих кадровой работы реализуется в определенных правовых рамках и имеет свою специфику.

Работа системы органов прокуратуры, в том числе и кадровая работа, строится на установлении между органами, подразделениями и работниками устойчивых взаимосвязей, определении целей и задач их деятельности, функций, полномочий, на создании необходимых условий, а также обеспечении эффективного взаимодействия [4, с. 197].

Одним из путей совершенствования кадрового обеспечения деятельности прокуратуры является четкое определение требований, которым должны соответствовать прокурорские работники различных категорий. Закрепление в Законе требований, отражающих общие и специальные принципы подбора кадров прокуратуры, не исключает, а предполагает детализацию этих требований применительно к конкретно занимаемой работником должности.

Современный подход к формированию кадрового корпуса, в максимальной степени отвечающий высоким требованиям статуса прокурорского работника, диктует необходимость перехода от субъективно-личностной оценки к научно-обоснованному профессиональному отбору кандидатов.

В заключении отметим, что проведение государственной политики, направленной на повышение качества и эффективности функционирования прокуратуры, предполагает возрастание требований, которым должны соответствовать прокурорские работники, в том числе к уровню их профессиональной подготовки и личностным качествам. Представляется целесообразным продолжить реализацию и изучение системного подхода к исследованию актуальных проблем подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации прокурорских работников.

Библиографический список

1. Братановский С. Н. Право России. М., 2010. С. 329.
2. Заболотских А. Б. Определение штатной численности и распределение кадровых ресурсов в прокуратуре субъекта Российской Федерации: методические рекомендации СПб. : Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации, 2012. 44 с.
3. Кехлеров С. Г., Капинус О. С. Настольная книга прокурора. т. 1 : практич. пособие / под общ. ред. ; науч.ред. А. Ю. Винокуров. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2015. 449 с.

4. Коршунова О. Н. Актуальные вопросы повышения эффективности подготовки квалифицированных прокурорских работников // Сборник научных статей по итогам международной научно-практической конференции 2–3 октября 2015 года. СПб. : Санкт-Петербургский ин-т проектного менеджмента. 2016. С. 194–196.

5. Мартанус Р. В. Социальное управление: кадры и кадровая политика : монография. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1986. 141, [3] с. (Научный коммунизм).

6. Средства прокурорской деятельности: проблемы теории и практики : монография / кол. авторов. М. : КноРус, 2019. 268 с.

УДК 343.98

Загрядская Екатерина Александровна,
старший преподаватель,
Нижегородский филиал Санкт-Петербургской академии
Следственного комитета Российской Федерации,
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
Zag.ea@mail.ru

Судебный контроль как метод минимизации рисков в деятельности следователя

В статье предпринята попытка ответить на вопрос: является ли судебный контроль средством минимизации рисков в деятельности следователя. Автор рассматривает значение судебного контроля на предварительном следствии, анализирует, насколько этот уголовно-процессуальный институт минимизирует риски, возникающие у следователя при реализации им своих полномочий, и делает соответствующие выводы.

Ключевые слова: судебный контроль, следственные действия, минимизация рисков, полномочия следователя, ситуация риска, заключение под стражу, ходатайство следователя.

Zagryadskaya Ekaterina Alexandrovna,
senior lecturer, Nizhny Novgorod branch
of Saint Petersburg state University
Academy of the Investigative Committee of the Russian Federation,
Saint Petersburg, Russian Federation

Judicial control as a method of minimizing risks in the activities of the investigator