

Правовые и психологические аспекты подбора и расстановки кадров в системе органов российской прокуратуры

Стрельников В.В.

Символ права (ООО «Символ права»), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2564-1691>, e-mail: spetzmontaj@mail.ru

В статье рассматривается проблематика подбора и расстановки кадров в современной системе органов российской прокуратуры. Проводится сравнительно-правовой анализ управленческих актов, применяемых в российской прокуратуре при работе с кадрами. Анализируется общая концепция приема на работу граждан в органы прокуратуры, обращается внимание на юридические и психологические аспекты. Проводится критический анализ сложившейся практики подбора сотрудников на прокурорские должности, а также нормативных актов, формулирующих психологические требования для будущих прокурорских работников. Исследуются полномочия прокурорских работников управленческого звена, связанные с назначением на должности. Дается правовая и психологическая характеристика работника прокуратуры, формулируются выводы и предложения, направленные на решение юридических и психологических проблем приема и расстановки кадров в системе органов прокуратуры. В частности, предлагается нормативно закрепить конкурсный отбор кандидатов на вакантные прокурорские должности.

Ключевые слова: органы прокуратуры, подбор и расстановка кадров, конкурс на замещение вакантных должностей.

Благодарности: автор благодарит своего научного консультанта доктора юридических наук, профессора кафедры административного права Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова Н.Л. Пешина за помощь в исследовании.

Для цитаты: Стрельников В.В. Правовые и психологические аспекты подбора и расстановки кадров в системе органов российской прокуратуры [Электронный ресурс] // Психология и право. 2022. Том 12. № 4. С. 42–53. DOI:10.17759/psylaw.2022120404

Legal and Psychological Aspects of the Aelection and Placement of Personnel in the System of the Russian Prosecutor's Office

Vladilen V. Strelnikov

Simvol Prava, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2564-1691>, e-mail: spetzmontaj@mail.ru

The article deals with the problems of selection and placement of personnel in the modern system of the Russian prosecutor's office. A comparative legal analysis of administrative acts used in the Russian prosecutor's office when working with personnel is carried out. The general concept of hiring citizens in the prosecutor's office is analyzed, and attention is drawn to the legal and psychological aspects. A critical analysis of the existing practice of recruiting employees for prosecutorial positions, as well as regulations that formulate psychological requirements for future prosecutors, is carried out. The author examines the powers of public prosecutors at the management level associated with the appointment to positions. The legal and psychological characteristics of the employee of the prosecutor's office are given, conclusions and proposals are formulated, aimed at solving the legal and psychological problems of the reception and placement of personnel in the system of the prosecutor's office. In particular, it is proposed to legislatively consolidate the competitive selection of candidates for vacant prosecutor's positions.

Keywords: prosecutor's office, selection and placement of personnel, competition for filling vacant positions.

Acknowledgements: the author thanks his scientific advisor, Doctor of Law, Professor of the Department of Administrative Law of the Moscow State University named after M.V. Lomonosov, N.L. Peshin, for the help in carrying out the study.

For citation: Strelnikov V.V. Legal and Psychological Aspects of the Aelection and Placement of Personnel in the System of the Russian Prosecutor's Office. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2022. Vol. 12, no. 4, pp. 42–53. DOI:10.17759/psylaw.2022120404 (In Russ.).

Введение

Развитие современной государственности, обусловленное борьбой с последствиями коронавирусной инфекции, внесением корректив в механизмы обеспечения прав и свобод человека и гражданина, внедрением сервисной модели работы государственного аппарата, формирует новые отправные точки для развития управленческих отношений в каждом правоохранительном органе, в том числе и в отечественной прокуратуре.

В современных приказах Генеральной прокуратуры РФ, тесно связанных с вопросами обеспечения законности и правопорядка, все больше внимания уделяется внутриуправленческим аспектам прокурорской работы и, в том числе, подбору и расстановке кадров, а также положениям, закрепляющим передвижение сотрудников, имеющих классные чины, на вышестоящие должности. В связи с этим повышается значение этих задач управленческой дея-

тельности, возникает необходимость совершенствования процесса работы с кадровым составом [2, с. 22—28; 3, с. 78].

Поступление на службу, как вполне резонно отмечает Ю.Н. Старилов, предполагает нормативно закреплённое право определенной категории лиц претендовать на ту или иную государственную должность, а также круг прав и обязанностей, которыми наделяется кандидат на вакантную государственную должность [20, с. 133]. Указанное право основывается на п. 4 ст. 32 Конституции РФ, гарантирующей равный доступ к государственной службе гражданам России. Закон о прокуратуре [23] в ч. 1 ст. 40.1 закрепляет положение о том, что прокурорами могут быть граждане РФ, имеющие высшее юридическое образование, наделенные необходимыми моральными и профессиональными качествами.

Указывая при этом на высокую степень нормативной урегулированности службы в органах прокуратуры, Н.В. Ласкина отмечает, что прохождение испытательного срока (ст. 40.3) и принятие присяги (ст. 40.4) являются частями процедуры приема на службу в органы прокуратуры [12, с. 152]. Процедурные аспекты приема граждан на службу в прокуратуру установлены Приказом Генеральной прокуратуры РФ от 3 ноября 1999 г. № 82 «О Присяге прокурора (следователя)» [14]. Как следует из названия, данный нормативный акт давно устарел, а именно с 2010 г., когда прокуратура фактически перестала осуществлять предварительное расследование.

Закон о прокуратуре [23] не отождествляет процедуру подбора кадров с процедурой назначения на прокурорские должности. При этом сама процедура подбора в этом Законе не отражена. Как следствие из этого, не отражена роль прокуроров субъектов Федерации, приравненных к ним прокуроров, а также межгоррайпрокуроров в этом процессе [26, с. 46].

Необходимые для прокуроров качества закреплены в Приказе Генеральной прокуратуры РФ от 2 ноября 2011 г. № 378 «Об утверждении Квалификационной характеристики должности (квалификационных требований к должности) помощника прокурора города, района и приравненного к ним прокурора» [16] и Приказе Генеральной прокуратуры РФ от 17 марта 2010 г. № 114 «Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации» [15], которые детально и последовательно описывают требования, которым должен отвечать претендент на прокурорскую должность [12, с. 49], Приложении № 1 к Приказу Генеральной прокуратуры РФ от 15 сентября 2014 г. № 493 «О профессиональном психологическом отборе кандидатов на службу в органы прокуратуры Российской Федерации и обучение в государственные образовательные организации» [17; 21].

Укажем, что в Приложении № 1 объединены как профессиональные, так и моральные качества, которыми должен обладать претендент на вакантную прокурорскую должность. При этом, в п. 1.4. Приказа № 493 отражено, что к профессиональным и моральным качествам граждан, поступающих на службу в органы прокуратуры или обучение в образовательные организации, независимо от специальностей и направлений обучения предъявляются профессиональные требования (Приложение № 1). Таким образом, отмеченное Приложение объединяет два вида качеств в одну группу, названную «Профессиональные требования». Это не соответствует ч. 1 ст. 40.1 Закона о прокуратуре, которая не только не объединяет эти качества, формулирует их отдельно, но и не содержит термина «Профессиональные требования». Исследуя длительное время данные аспекты, М.М. Черепанов отмечает, что до настоящего времени ни отечественными, ни зарубежными учеными не сформировано универсальной методики, которая бы позволяла с одинаковой точностью диагностировать оба

вида этих качеств. Практике известны различные средства, которые с определенной долей условности делают возможным определение у испытуемого того или иного набора деловых свойств или необходимых для определенной должности или сферы деятельности моральных качеств. Их смешение приведет к большим погрешностям в характеристике личности и делает неприменимыми результаты тестирования [25, с. 40–43]. В.Л. Васильев говорит об отсутствии практического значения сведения воедино исследуемых качеств, поскольку индивидуальные особенности личности формируют их отдельно друг о друга в зависимости от степени восприятия реальности и мотивации [7, с. 301]. Применительно к прокуратуре М.И. Еникеев указывает, что решение этих психолого-управленческих вопросов подобным способом игнорирует основные принципы и достижения психологии как науки, существенно усложняет работу психологов в прокуратуре, в конечном итоге запутывает руководство в отделении профессиональных качеств от моральных и наоборот [9, с. 221–222].

Вкратце отметим, что при психологическом тестировании специалистами-психологами применяются: 8-цветовой тест М. Люшера; тест «Стандартизованный метод исследования личности» (СМИЛ); методика «Прогрессивные матрицы» Дж. Равена; вариант методики ММРІ, адаптированный Л.Н. Собчик; 16-факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла (16-PF); опросник «Уровень субъективного контроля» А.М. Эгкинда и др. (УСК); тест «Стратегия поведения в конфликтной ситуации» К. Томаса (МОДЕ) [21]. Здесь бы хотелось отметить одно немаловажное обстоятельство. Практика знает случаи, когда соискатели брали из Интернета эти находящиеся в свободном доступе тесты и заучивали их комбинации, которые соответствуют идеальной модели личности работника не только прокуратуры, но и иных ведомств, предусматривающих психологическое тестирование. «Выучить цветовую подборку М. Люшера или запомнить тридцать пар утверждений К. Томаса только на первый взгляд кажется сложным. Студенты за ночь и не такое могут... Если молодой человек справился с подобной задачей, то можно говорить не только о его огромном стремлении попасть в прокуратуру, но и о наличии у него таких качеств, как «хитрость» и «изворотливость», которые вряд ли подойдут к характеристике личности прокурора. Но, как это ни печально, большинство современных прокуроров ими обладают. Эти качества помогают сохранить должность в перипетиях современной экономической и социальной обстановки» [8, с. 154]. Важно заметить, что применяемые методики не являются специальными применительно к сотрудникам органов прокуратуры, они применяются в различных сферах с целью определения профпригодности сотрудников. Специальной методики (теста) на идентификацию деловых качеств именно работника прокуратуры до настоящего времени не разработано. Примечательно, что указанные методики применяются как к мужчинам, так и к женщинам и ко всем возрастным категориям служащих прокуратуры. Подобное, в свою очередь, существенно увеличивает степень погрешности полученных результатов [21].

Обозначенное законодательное несоответствие оставляет нерешенным вопрос относительно того, каким должен быть прокурорский работник и какими (по отдельности) необходимыми профессиональными и моральными качествами, согласно ст. 40.1 анализируемого Закона, он должен обладать. По свидетельству отдельных исследователей, будущий работник прокуратуры должен быть морально подготовлен к помощи другим, обладать усидчивостью, спокойствием, рассудительностью, внимательностью и аккуратностью, полностью разделять принципы организации и деятельности прокуратуры, любить и уважать ее традиции быть честным и скромным [10, с. 141]. С удивлением отметим, что в проанализированном нами Приложении № 1 к Приказу Генеральной прокуратуры РФ от 15 сентября 2014 г. № 493

«О профессиональном психологическом отборе кандидатов на службу в органы прокуратуры Российской Федерации и обучение в государственные образовательные организации» ни слова не упоминается о приверженности к исторически сложившимся традициям прокуратуры, о которых в специальной литературе очень много сказано [2, с. 22—28], а также скромности претендентов. Согласно толковому словарю русского языка, скромность считается признаком хорошего воспитания. Человек, обладающий этим качеством, старается не привлекать к себе внимания, не производит денежных трат без необходимости [22, с. 1219]. Относительно скромности действующих и будущих прокурорских работников имеется немало историй. Вот одна из них. Учащийся 5-го курса юридического факультета института Д. был принят на службу в органы прокуратуры и назначен на должность помощника прокурора ...ской прокуратуры города М. Представитель отдела кадров пригласил Д. в свой кабинет, торжественно объявил о его назначении и напомнил о том, каким скромным и беспристрастным должен быть работник прокуратуры. (В нарушение требований правовых актов. — *Прим. авт.*) кадровик сообщил, что служебное удостоверение и приказ о назначении забрал прокурор ...ской прокуратуры для того, чтобы торжественно вручить в присутствии всего коллектива. Д. поспешил на новое место работы, но не напрямую, а вместе с родителями, через элитный автосалон. Подъехав к прокуратуре на новеньком Mercedes Gelandewagen, Д. столкнулся со своим прокурором-руководителем, также выходящим из элитного внедорожника. Поглядев на наручные часы марки Patek Philippe Model 2499 (которые трудно с чем-то спутать!), прокурор оповестил Д. о его опоздании и, увидев машину, напомнил о скромности. «Но <имя отчество прокурора>, это же самый дешевый «гелик» G 350 d, — воскликнул удивленный Д., — у него даже не все сидения с подогревом! [5].

Е. Васин отмечает, что прокурор — это всегда неудобная фигура, к этому статусу все должны привыкнуть. Прокурора не нужно любить, он не должен быть хорошим паинькой и быть всем по нраву. Прокурора должны бояться и уважать [6].

Здесь, на наш взгляд, нужно избегать двух крайностей. Первая из них состоит в минимизации этих требований. Минимальный набор морально-этических и деловых качеств создаст значительный приток желающих работать в органах прокуратуры. Схожесть качеств может создать необоснованную конкуренцию, способствовать развитию коррупции при приеме на службу. Требуемый результат в данном случае достигнут не будет, из большого количества желающих трудоустроятся единицы, остальные получают отказ. При этом за отсутствием централизованной методики выбора итог будет зависеть от административного усмотрения работников кадровых служб. Вторая крайность заключается в том, что если установить чрезвычайно широкий круг подобных требований и закрепить сложную и многоступенчатую систему идентификации этих качеств, то можно столкнуться с ситуацией, при которой подобрать идеального кандидата не представится возможным ввиду простой причины его отсутствия. Будет излишним в данном случае упомянуть о мотивации, стойком желании лица стать прокурорским работником, которое в отдельных случаях может как нивелировать отдельные качества и выходить на первый план, так и отсутствовать вовсе. Приведем один небезинтересный пример. Прокурор одного из регионов был приглашен на встречу со студентами одного из ведущих юридических вузов. После выступления перед аудиторией с лекцией о важности прокурорской деятельности в стране, и ответов на заданные вопросы прокурор области был приглашен для общения с руководством вуза и работниками деканатов, в процессе которого поинтересовался, есть ли выдающиеся студенты. Все члены руководящего состава в один голос заявили, что есть и рассказали о студенте Л., который демонстрировал

поразительные успехи в освоении учебных дисциплин, опубликовал в ведущих отечественных и зарубежных журналах ряд научных работ, ценность которых уже была отмечена ведущими учеными и практиками; он являлся мастером спорта по самбо, владел двумя иностранными языками, успешно осуществлял представительство в судах общей юрисдикции и не так давно помог правоохранительным органам задержать опасного преступника. Впечатленный этим, прокурор области пожелал пообщаться со студентом-самородком. Когда его позвали, то генерал публично сделал Л. предложение незамедлительно поступить на службу в аппарат областной прокуратуры. Вопреки всеобщему ожиданию студент ответил вежливым отказом и удалился. Позднее декан спросил у него, в чем причина отказа, в стране кризис, бизнес увядает, а здесь такое щедрое предложение, которое поступает далеко не просто так и не каждому, можно сказать, одному из тысячи, а здесь категорически отвергается возможность сделать блестящую прокурорскую карьеру. На это Л. ответил, что хочет жить честно и богато. И пояснил следующее: «Честный прокурор не может быть богатым. Носить прокурорский мундир и при этом жить состоятельно можно лишь при том условии, что надо будет брать взятки и за деньги решать чужие вопросы с использованием служебного положения, опирающегося на прокурорско-надзорную власть. Этого я делать не хочу. А прожить достойно на прокурорскую зарплату ввиду ее недостаточности нельзя. Сегодняшний размер оплаты труда сотрудника прокуратуры не оправдывает его круглосуточное пребывание на рабочем месте. Подготовка огромного количества документов бюрократического содержания, являющаяся сейчас неотъемлемой частью прокурорской работы, меня не устраивает. Лучше я спокойно закончу обучение, получу диплом, а затем попытаюсь подороже продать на гражданке свои умения и таланты» [11]. Оставим этот пример без комментариев.

Рассматривая «другую сторону медали», поясним, зачем граждане стремятся попасть работать в прокуратуру. Прокуратура в нашем государстве наделена надзорной властью и, как следствие из этого, все без исключения прокурорские работники являются носителями этой власти. Если на какой-либо другой работе уважение сторонних лиц нужно заслужить путем длительного и успешного труда, то для прокурорских работников этого не требуется, поскольку, априори, уважение само уже приходит после назначения на должность и вместе с ним без какой-либо работы над собой повышается самооценка, забываются имеющиеся личные недостатки, притупляется самокритика. Человек привыкает к прокурорской должности и уважение со стороны воспринимает как должное, причитающееся ему по праву.

Прокурорская профессия предполагает разностороннее развитие личности служащих прокуратуры, понимание жизненного уклада и существующих повсеместно проблем при практической реализации прав и свобод человека и гражданина. Однако многие прокурорские работники забывают о необходимости их отстаивать, замыкаются на обладании надзорной властью, становятся черствыми к проблемам людей.

Психологическое привыкание делает в отдельных случаях весьма болезненным расставание по каким-либо причинам с прокурорской должностью. Нередки случаи, когда уволенные из органов прокуратуры лица не находят себя «на гражданке» и всячески пытаются попасть обратно на работу в органы прокуратуры. Бывшие прокуроры соглашались на должности заместителей, помощников прокурора, готовы ехать в отдаленные регионы страны.

В специальной литературе высказывалось мнение о необходимости допуска на службу в анализируемых органах «лиц, имеющих инвалидность, не препятствующую эффективно отстаивать права, свободы и законные интересы человека и гражданина», поскольку в соответствии с ч. 4 ст. 32 Конституции РФ граждане России имеют равный доступ к государствен-

ной службе. Подчеркнем, что в этой норме не содержится каких-либо отсылок, оговорок, эта статья не предусматривает немотивированного отказа в приеме на должности государственной службы. Отмеченное полностью вытекает из п. «с» ст. 25 Международного пакта о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г. [13], который закрепляет недопустимость дискриминации на государственной службе. Следует также указать на необходимость трудоустройства женщин на абсолютно равных условиях, поскольку «надзор за исполнение законов — это не только мужская работа» [6].

Отметим, что в ряде стран существуют так называемые дополнительные условия, требующиеся для занятия должности в прокуратуре. Так, работниками прокуратуры в Дании могут быть граждане, не только имеющие высшее образование по юридической специальности, но трудовой стаж три года в полиции [29, р. 45–46]. Чтобы получить место помощника прокурора в окружной прокуратуре штата Нью-Джерси, необходимо иметь диплом юриста по программе Juris Doctor (JD). Кроме того, помощник прокурора должен иметь лицензию. Для того, чтобы получить такую лицензию, необходимо сдать довольно тяжелый экзамен [27, р. 10–11]. В Германии для занятия должности обер-прокурора необходимо пройти три года стажирования и специализацию сроком от трех до пяти лет [29, р. 23].

Здесь нелишним будет отметить, что в период предвыборной кампании 2012 г. кандидат в президенты М. Прохоров в числе предвыборных лозунгов выдвинул необходимость не назначения, а избрания прокуроров населением, как это имеет место, например, в США, где Генеральный атторней штата — лицо выборное, избирается на четыре года [30]. Данное предложение, впрочем, как и ряд других «социально-политических инноваций», предложенных бизнесменом, не были поддержаны общественностью [18].

Отметим, что государственные гражданские служащие принимаются на работу по конкурсу, в соответствие со ст. 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» [24]. Что же касается оперативных работников прокуратуры, то они лишены возможности самостоятельно инициировать свое продвижение по карьерной лестнице и вынуждены пассивно ждать, когда вышестоящая должность им будет предложена начальником отдела (управления) кадров или его заместителем. К сожалению, Закон о прокуратуре не предусматривает возможность проведения конкурса на замещение прокурорских должностей.

Говоря об этой процедуре, отметим, что в системе государственной службы процедура конкурсного отбора применяется достаточно давно и успешно. Д.Н. Бахрах указывает, что по своему смысловому значению понятие «конкурс» означает соревнование, конкуренцию. Процесс конкурсного отбора позволяет выявить лучших, достойнейших лиц на равных условиях [4, с. 70]. Отличительной чертой конкурсного отбора является инициатива конкурсантов, поскольку эта процедура является элементом реализации права на труд и права на государственную службу, закрепленных в Конституции России [1, с. 239]. Подчеркнем, что по сравнению с обычным порядком приема на работу конкурс обладает определенными преимуществами. У работодателя есть шанс подобрать наиболее квалифицированного работника путем публичного поиска с использованием Интернет-сайтов, периодических печатных изданий, иных открытых для всеобщего доступа источников. Порядок приема документов соискателей в данном случае также наделяется гласностью. Обсуждение кандидатур, представленных документов, подбор наиболее профессионального сотрудника на вакантное место проводятся открыто и коллегиально. Это, в свою очередь, исключает административное усмотрение, снимает вопросы о предвзятости того или иного выбора, в значительной мере

демократизирует порядок замещения должностей. Отметим, что в некоторых зарубежных странах прокурорские вакансии замещаются именно в таком порядке [26, с. 117]. Примечательно, что несмотря на явные преимущества конкурсного отбора по отношению к обычному назначению на должность, возможность подобным образом сформировать полностью работоспособный коллектив прокурорского ведомства, в прокурорской среде ни разу не высказывались предложения о его законодательном закреплении.

Что же касается психологических аспектов рассматриваемого вопроса, то, по данным опроса, прокурорские работники с большим стажем работы склонны к следующего рода высказываниям: «Я засиделся в этой должности», «Могу намного больше, но не позволяют». Большинство опрошенных заявили о невозможности развить свои деловые качества ввиду игнорирования руководством их кандидатур на вышестоящие посты [19, с. 95]. В настоящее время ситуация в этих вопросах не изменилась.

Выводы

Представляется, что законодательное закрепление конкурса на замещение прокурорских должностей могло бы решить проблему формирования кадрового состава в органах прокуратуры.

При рассмотрении личностных характеристик прокурорского работника важно отметить, что на данной работе материальная составляющая (должностной оклад, льготы, премии и т. д.) не должна быть на первом месте. Первопричиной стремления работать в анализируемом ведомстве должно быть стремление помогать простым людям в решении их проблем правовыми средствами, отстаивать их законные права и интересы. Результативность работы прокурора в конечном итоге должна определяться количеством реально решенных проблем лиц, которые в силу различных причин не в состоянии защитить себя сами. Для решения этих задач необходимо разработать комплекс процедур специализированного психологического отбора на прокурорские должности, исключающего возможность искажения полученных результатов.

Литература

1. *Агапов А.Б.* Административное право: В 2 т. Т. 1. Общая часть: Учебник для бакалавриата и магистратуры. 10-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2016. 429 с.
2. *Амирбеков К.И.* Оценка организации работы как основного фактора, влияющего на эффективность прокурорской деятельности // Вестник Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации. 2015. № 2 (46). С. 22–28.
3. *Атаманчук Г.В.* Теория государственного управления. 2-е изд. М.: Омега-Л, 2011. 525 с.
4. *Бахрах Д.Н.* Административное право России: Учебник. 6-е изд., перераб. и доп. М.: ЭКСМО, 2011. 622 с.
5. Будущие прокуроры и будущее прокуратуры // Студенческая газета Система. 2020. № 3. С. 5–8.
6. *Васин Е.* Правомочность требования прокурора // Правовые и социально-экономические проблемы развития современного общества: материалы Международной научно-практической конференции. ПДЗ Пенза (24–25 сентября 2020 г.). Пенза: ПДЗ НОКП, 2020. С. 125–128.
7. *Васильев В.Л.* Юридическая психология. 6-е изд. СПб: Питер, 2009. 604 с.

8. Дело о подмосковных казино [Электронный ресурс] // Российская газета. URL: <https://rg.ru/sujet/4362> (дата обращения: 17.11.2021).
9. Еникеев М.И. Основы юридической психологии: Учебник. М.: Норма, 2014. 448 с.
10. Ергашев Е.Р. Прокурорский надзор в Российской Федерации: Учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2014. 413 с.
11. Комаров А. О проблемах подбора кадров на прокурорские должности // Правовые и социально-экономические проблемы развития современного общества: материалы Международной научно-практической конференции. ПДЗ Пенза (24–25 сентября 2020 г.). Пенза: ПДЗ НОКП, 2020. С. 199–204.
12. Ласкина Н.В. Прокурорский надзор: Учебник. М.: Юстицинформ, 2012. 261 с.
13. Международный пакт о гражданских и политических правах (Нью-Йорк, 16 декабря 1966 г.) [Электронный ресурс] // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/2540295/> (дата обращения: 17.11.2021).
14. Приказ Генеральной прокуратуры РФ от 3 ноября 1999 г. № 82 «О Присяге прокурора (следователя)» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=369353> (дата обращения: 17.11.2021).
15. Приказ Генеральной прокуратуры РФ от 17 марта 2010 г. № 114 (ред. от 16.09.2020) «Об утверждении и введении в действие Кодекса этики прокурорского работника Российской Федерации и Концепции воспитательной работы в системе прокуратуры Российской Федерации» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_62680/ (дата обращения: 17.11.2021).
16. Приказ Генеральной прокуратуры РФ от 2 ноября 2011 г. № 78 «Об утверждении Квалификационной характеристики должности (квалификационных требований к должности) помощника прокурора города, района и приравненного к ним прокурора» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=519653-0&req=doc&rnd=Nk5z7g&base=EXP&n=801160> (дата обращения: 17.11.2021).
17. Приказ Генеральной прокуратуры РФ от 15 сентября 2014 г. № 493 «О профессиональном психологическом отборе кандидатов на службу в органы прокуратуры Российской Федерации и обучение в государственные образовательные организации» [Электронный ресурс] // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/70843706/> (дата обращения: 17.11.2021).
18. Прохоров предложил России входить в Европу [Электронный ресурс] // Толкователь. URL: <http://tfolk.ru/?p=6414> (дата обращения: 17.11.2021).
19. Романов В.В., Кроз М.В. Психологическая оценка при профессиональном отборе кадров для прокуратуры (современное состояние и перспективы) // Вопросы психологии. 1994. № 3. С. 94–108.
20. Стариков Ю.Н. Административное право: в 2 т. Т. 2. Кн. первая. Субъекты. Органы управления. Государственная служба. Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2001. 389 с.
21. Стрельников В.В. О проблемах профессиональной подготовки кадрового состава в органах прокуратуры // Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции, 31 октября 2019 г. / Под общ. ред. А.В. Туголукова. М.: ИП Туголуков А.В., 2019. С. 316–319.
22. Толковый словарь русского языка / Под. ред. Д.В. Дмитриева. М.: Астрель; АСТ, 2003. 1578 с.

23. Федеральный закон от 17.01.1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_262/ (дата обращения: 17.11.2021).
24. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/12136354/> (дата обращения: 17.11.2021).
25. Черепанов М.М. Принципы организации и деятельности российской прокуратуры: Дисс. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2008. 168 с.
26. Шобухин В.Ю. Служба в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации: Учебное пособие. 2-е изд., изм. и доп. Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет, 2016. 108 с.
27. Clayton C.W. The Politics of Justice: The Attorney General and the Making of Government Legal Policy. Armonk, NY: M.E. Sharpe, Inc., 1992. 274 p.
28. Perrot R. Institutions judiciaires. 13e éd., Paris: Montchestien, 2008. 532 p.
29. Steinke R. Fritz Bauer oder Auschwitz vor Gericht. München: Piper Verlag GmbH, 2013. 350 p.
30. Sisk G.C. Litigation with the Federal Government. 4th ed. American Law Institute — American Bar Association, 2006. 772 p.

References

1. Agapov A.B. Administrativnoe pravo: V 2 t. T. 1. Obshchaya chast': Uchebnik dlya bakalavriata i magistratury. 10th ed. Moscow: Yurait, 2016. 429 с. (In Russ.).
2. Amirbekov K.I. Otsenka organizatsii raboty kak osnovnoi faktor, vliyayushchii na effektivnost' prokurorskoi deyatel'nosti [Estimation of organization of work as a basic factor influencing on efficiency of prosecutors activity]. *Vestnik Akademii General'noi prokuratury Rossiiskoi Federatsii = «Bulletin of the University of the Prosecutor's Office of the Russian Federation*, 2015, no. 2(46), pp. 22–28 (In Russ.).
3. Atamanchuk G.V. Teoriya gosudarstvennogo upravleniya. 2nd ed. Moscow: Omega-L, 2011. 525 p. (In Russ.).
4. Bakhrakh D.N. Administrativnoe pravo Rossii: Uchebnik. 6th ed. Moscow: EKSMO, 2011. 622 p. (In Russ.).
5. Budushchie prokurory i budushchee prokuratury. *Studencheskaya gazeta Sistema*, 2020, no. 3, pp. 5–8 (In Russ.).
6. Vasin E. Pravomochnost' trebovaniya prokurora. *Pravovye i sotsial'no-ekonomicheskie problemy razvitiya sovremennogo obshchestva: materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. PDZ Penza (24–25 sentyabrya 2020 g.)*. Penza: PDZ NOKP Publ., 2020, pp. 125–128 (In Russ.).
7. Vasilyev V.L. Yuridicheskaya psikhologiya. 6th ed. Saint Petersburg: Piter, 2009. 604 p. (In Russ.).
8. Delo o podmoskovnykh kazino [Elektronnyi resurs]. *Rossiiskaya gazeta = Rossiiskaya Gazeta*. URL: <https://rg.ru/sujet/4362> (Accessed 17.11.2021). (In Russ.).
9. Enikeev M.I. Osnovy yuridicheskoi psikhologii: Uchebnik. Moscow: Norma, 2014. 448 p. (In Russ.).
10. Ergashev E.R. Prokurorskii nadzor v Rossiiskoi Federatsii: Uchebnik i praktikum dlya akademicheskogo bakalavriata. Moscow: Yurait, 2014. 413 p. (In Russ.).

11. Komarov A. O problemakh podbora kadrov na prokurorskie dolzhnosti. *Pravovye i sotsial'no-ekonomicheskie problemy razvitiya sovremennogo obshchestva: materialy Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. PDZ Penza (24–25 sentyabrya 2020 g.)*. Penza: PDZ NOKP Publ., 2020, pp. 199–204 (In Russ.).
12. Laskina N.V. *Prokurorskii nadzor: Uchebnik*. Moscow: Yustitsinform, 2012. 261 p. (In Russ.).
13. Mezhdunarodnyi pakt o grazhdanskikh i politicheskikh pravakh (N'yu-Iork, 16 dekabrya 1966 g.) [Elektronnyi resurs]. *Garant*. URL: <https://base.garant.ru/2540295/> (Accessed 17.11.2021). (In Russ.).
14. Prikaz General'noi prokuratury RF ot 3 noyabrya 1999 g. No. 82 “O Prisyage prokurora (sledovatelya)” [Elektronnyi resurs]. *Konsul'tantPlyus*. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=369353> (Assecced 17.11.2021). (In Russ.).
15. Prikaz General'noi prokuratury RF ot 17 marta 2010 g. No. 114 (red. ot 16.09.2020) “Ob utverzhdenii i vvedenii v deistvie Kodeksa etiki prokurorskogo rabotnika Rossiiskoi Federatsii i Kontseptsii vospitatel'noi raboty v sisteme prokuratury Rossiiskoi Federatsii” [Elektronnyi resurs]. *Konsul'tantPlyus*. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_62680/ (Accessed 17.11.2021). (In Russ.).
16. Prikaz General'noi prokuratury RF ot 2 noyabrya 2011 g. No. 78 “Ob utverzhdenii Kvalifikatsionnoi kharakteristiki dolzhnosti (kvalifikatsionnykh trebovaniy k dolzhnosti) pomoshchnika prokurora goroda, raiona i priravnenno k nim prokurora” [Elektronnyi resurs]. *Konsul'tantPlyus*. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?from=519653-0&req=doc&rnd=Nk5z7g&base=EXP&n=801160> (Accessed 17.11.2021). (In Russ.).
17. Prikaz General'noi prokuratury RF ot 15 sentyabrya 2014 g. No. 493 “O professional'nom psikhologicheskom otbore kandidatov na sluzhbu v organy prokuratury Rossiiskoi Federatsii i obuchenie v gosudarstvennye obrazovatel'nye organizatsii” [Elektronnyi resurs]. *Garant*. URL: <https://base.garant.ru/70843706/> (Accessed 17.11.2021). (In Russ.).
18. Prokhorov predlozhl Rossii vkhodit' v Evropu [Elektronnyi resurs]. *Tolkovatel'*. URL: <http://tfolk.ru/?p=6414> (Accessed 17.11.2021). (In Russ.).
19. Romanov V.V., Kroz M.V. Psikhologicheskaya otsenka pri professional'nom otbore kadrov dlya prokuratury (sovremennoe sostoyanie i perspektivy). *Voprosy psikhologii = Voprosy psikhologii*, 1994, no. 3, pp. 94–108 (In Russ.).
20. Starilov Yu.N. *Administrativnoe pravo: v 2 t. T. 2. Kn. pervaya. Sub'ekty. Organy upravleniya. Gosudarstvennaya sluzhba*. Voronezh: Izdate'stvo Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta, 2001. 389 p. (In Russ.).
21. Strelnikov V.V. O problemakh professional'noi podgotovki kadrovogo sostava v organakh prokuratury. In Tugolukov A.V. (ed.). *Sbornik nauchnykh trudov po materialam mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, 31 oktyabrya 2019 g.* Moscow: IP Tugolukov A.V, 2019, pp. 316–319 (In Russ.).
22. Dmitriev D.V. (ed.). *Tolkovyi slovar' russkogo yazyka*. Moscow: Astrel'; AST, 2003. 1578 p. (In Russ.).
23. Federal'nyi zakon ot 17.01.1992 g. No. 2202-1 “O prokuratorre Rossiiskoi Federatsii” [Elektronnyi resurs]. *Konsul'tantPlyus* URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_262/ Accessed 17.11.2021). (In Russ.).
24. Federal'nyi zakon ot 27 iyulya 2004 g. No. 79-FZ “O gosudarstvennoi grazhdanskoi sluzhbe Rossiiskoi Federatsii” [Elektronnyi resurs]. *Garant*. URL: <https://base.garant.ru/12136354/> (Accessed 17.11.2021). (In Russ.).

Стрельников В.В.
Правовые и психологические аспекты
подбора и расстановки кадров в системе
органов российской прокуратуры
Психология и право. 2022. Том 12. № 4. С. 42–53.

Strelnikov V.V.
Legal and Psychological Aspects
of the Aelection and Placement of Personnel
in the System of the Russian Prosecutor’s Office
Psychology and Law. 2022. Vol. 12, no. 4, pp. 42–53.

25. Cherepanov M.M. Printsipy organizatsii i deyatel’nosti rossiiskoi prokuratury: Diss. kand. yurid. nauk. Yekaterinburg, 2008. 168 p. (In Russ.).
26. Shobukhin V.Yu. Sluzhba v organakh i organizatsiyakh prokuratury Rossiiskoi Federatsii: Uchebnoe posobie. 2nd ed. Yekaterinburg: Ural’skii gosudarstvennyi yuridicheskii universitet Publ., 2016. 108 p. (In Russ.).
27. Clayton C.W. The Politics of Justice: The Attorney General and the Making of Government Legal Policy. Armonk, NY: M.E. Sharpe, Inc., 1992. 274 p.
28. Perrot R. Institutions judiciaires. 13e éd., Paris: Montchestien, 2008. 532 p.
29. Steinke R. Fritz Bauer oder Auschwitz vor Gericht. München: Piper Verlag GmbH, 2013. 350 p.
30. Sisk G.C. Litigation with the Federal Government. 4th ed. American Law Institute — American Bar Association, 2006. 772 p.

Информация об авторах

Стрельников Владilen Владимирович, кандидат юридических наук, юрист, Символ права (ООО «Символ права»), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2564-1691>, e-mail: spetzmontaj@mail.ru

Information about the authors

Vladilen V. Strelnikov, PhD in Law, Lawyer, Simvol Prava, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2564-1691>, e-mail: spetzmontaj@mail.ru

Получена 13.12.2021
Принята в печать 13.09.2022

Received 13.12.2021
Accepted 13.09.2022