

його компетенції». Слід також доповнити вказівкою про ДБР у статті 2 Закону від 23 грудня 1993 року, яка визначає коло правоохоронних органів.

Окрім теоретичного питання щодо віднесення ДБР до кола правоохоронних органів має і практичне значення. Це пов'язано з тим, що на органи прокуратури покладастся здійснення координації діяльності правоохоронних органів у сфері протидії злочинності. Чинне законодавство визначає також обмеження, пов'язані із проходженням служби в правоохоронних органах. І наостанок зауважимо, що найбільше значення чітке вирішення цього питання має в частині визначення гарантій діяльності ДБР, оскільки, наприклад кримінальне законодавство встановлює відповідальність за опір працівникові правоохоронного органу (ст. 342 КК України), втручання в діяльність працівника такого органу (ст. 343 КК України), погроза або насильство щодо нього (ст. 345 КК України), умисне знищення або пошкодження майна його майна (ст. 347 КК України) тощо. І дуже важливе, щоб встановлені гарантії діяльності для правоохоронців поширювались і на працівників ДБР.

БИЛИЦЯ І. О.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри організації судових та правоохоронних органів,
кандидат юридичних наук

РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У РОБОТІ ПРОКУРОРСЬКОГО КОЛЕКТИВУ

До умов нормальної життєдіяльності прокуратур, безумовно, відноситься їх належне фінансове і матеріальне забезпечення, особливо сучасною оргтехнікою; належний рівень оплати праці та іншого забезпечення. Проте не менш важливішою передумовою згуртованості колективу прокуратури є забезпечення в ній нормального психологічного клімату, який, у свою чергу, є запорукою додержання етичних правил у стосунках між членами колективу.

Визначення психологічного клімату в суспільстві походить від терміна «психологія» як науки і сукупності психічних особливостей соціальної, національної та іншої групи людей [1, с. 72]. У деяких наукових визначеннях під психологічним кліматом у колективі розуміють самопочуття кожної особистості, її задоволення групою, комфортність перебування в ній (Н. Обран-Лембрик), стійкий психологічний настрій, що значною мірою впливає на взаємини людей, їхнє ставлення до праці та навколишнього середовища (Н. Коломінський), атмосферу, домінуючі відносини,

думки, почуття, настрої, переживання (М. Дяченко, Л. Кандибович), міжособистісні відносини, думки, почуття, настрої, переживання тощо, що впливають на настрій колективу (К. Платонов) [2].

Незважаючи на стилістичні розбіжності, всі ці визначення вірно відображають зміст психологічного клімату в колективі. При цьому слід погодитися з К. Платоновим, що такий клімат формується лише за умов стійкого прояву настроїв і суджень, які можна вважати атмосферою в колективі [2].

З огляду на зміст психологічного клімату прийнято виокремлювати три його види: сприятливий або здоровий, несприятливий або нездоровий, а також нейтральний чи мінливий, спрямованість якого важко конкретно визначити через відсутність чітких переконань і суджень у членів колективу.

Моральний клімат у колективі працівників прокуратури може вважатися здоровим тоді, коли взаємини між ними ґрунтуються на засадах товариського партнерства, взаємоповаги і взаємодопомоги (ч. 1 ст. 26 Кодексу професійної етики та поведінки працівників прокуратури), коли члени колективу об'єднані спільним прагненням сумлінно працювати для виконання поставлених завдань і відчувають від цього принаймні моральне задоволення.

Звичайно, у кожному колективі можуть бути працівники, які не поділяють цього загального позитивного настрою («чорні віви»). Проте, потрапивши в ізоляцію, вони або змінюють стиль поведінки, або залишають колектив. Значно небезпечнішими є утворення в колективі досить стійких угруповань з протилежними інтересами і «неформальними» лідерами, кожен з яких обстоює свої погляди на стан і перспективи розвитку взаємовідносин у колективі.

Статтею 26 вищезазначеного Кодексу передбачено, що взаємини між працівниками прокуратури у їх колективах повинні ґрунтуватися на засадах товариського партнерства, взаємоповаги і взаємодопомоги, а в стосунках між собою працівники прокуратури повинні уникати проявів педоброзичливого ставлення один до одного, спрямовуючи свої зусилля на виконання покладених на прокуратуру завдань. Ці в цілому корисні правила поведінки мають бути поєднані з пошуками виходу із конфліктних ситуацій, які здебільшого впливають із невпорядкованості службових відносин у колективах прокуратури.

Основними показниками сприятливого психологічного клімату є такі фактори: а) високий рівень поінформованості всіх членів колективу про цілі і завдання спільної діяльності; б) високий ступінь опосередкованості міжособистісних відносин і взаємоопіювання в колективі; в) адекватне розуміння всієї відповідальності за успіхи та поразки в груповій діяльності; г) високий показник ціннісно-орієнтованої і предметно-ціннісної єдності, здатності і готовності членів колективу до проявів особистісного самовизначення; д) задоволеність членів

колективу своїм перебуванням у ньому, процесом і результатами праці; е) визнання авторитету керівників, які поєднують ознаки формальних і неформальних лідерів; є) мажорний життєстверджуючий настрій у колективі; ж) високий ступінь участі членів колективу в управлінні та самоуправлінні; з) згуртованість і організованість; и) свідомо дисципліна; і) висока продуктивність роботи; ї) відсутність плінності кадрів [3, с. 189].

Успіх діяльності кожної окремої прокуратури забезпечусь цілеспрямований колектив прокурорів-однодумців, в якому цінують індивідуальність, творчі здібності, характер, інтереси й уподобання кожної окремої особистості. У цьому механізмі повинні максимально реалізовуватися творчі здібності кожного. Кожен окремий працівник прокуратури повинен сам постійно удосконалюватися, підвищувати морально-етичний і культурний рівень, щоб повною мірою реалізувати свій інтелект і здібності при виконанні службових обов'язків, не проявляти «чорної заздрості» до більш успішних працівників.

Ефективним способом впливу керівника прокуратури на формування сприятливого психологічного клімату в прокурорському колективі має бути особистий приклад. Наприклад, це ставлення керівника прокуратури до самого себе, своїх обов'язків, підлеглих, до колективної думки. Конкретний приклад як у поведінці, так і в манері спілкування створює певний зразок, еталон, якого повинен дотримуватися кожен член колективу прокуратури. Але при цьому керівникові прокуратури необхідно знати особливості характеру своїх підлеглих, їхню життєву ситуацію, проблеми, що турбують підлеглих, їх здібності та навички в роботі.

Отже, створення та підтримання, як керівником прокуратури так і самими прокурорами, сприятливого психологічного клімату в прокурорському колективі, позитивно буде впливати ефективність роботи конкретного прокурорського колективу.

Список використаних джерел

1. Психологія // Новий тлумачний словник української мови : у 3 т. : 42 000 сл. / уклад.: В. В. Яременко, О. М. Сліпупко. – 2-ге вид., випр. – К. : Аконіт, 2003. – Нові словники. – Т. 3. – П-Я. – 846 с.
2. Будко О. О. Стан соціально-психологічного клімату в трудових колективах органів виконавчої влади та місцевого самоврядування / О. О. Будко // Офіційний сайт Харківського державного інституту регіонального управління [Електронний ресурс] – Режим доступу до відомостей: <http://http://www.kbuapa.kharkov.ua/c-book/db/2010-2/doc/3/03.pdf>
3. Щетина Т. П. Організаційна культура та психологічний клімат в педагогічному колективі / Т. П. Щетина // Таврійський вісник освіти. – 2012. – № 2. – С. 187–191.