

Билиця І.О.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірант кафедри організації судових та правоохоронних органів*

ЕТИКА СПІЛКУВАННЯ В КОЛЕКТИВІ ПРОКУРАТУРИ

В умовах сьогодення, коли значно збільшилася кількість фактів непрофесійної поведінки серед працівників правоохоронних органів, стає нагальною проблема по підвищенню авторитету працівників прокуратури. Поведінка прокурорського працівника традиційно оцінюється не лише з позиції зразкового виконання ним свого службових обов'язків і додержання службової дисципліни, а й х позиції всіх складових його морального обличчя (Долежан В. Кодекс прокурорської етики: яким йому бути? / В. Долежан // Прокуратура. Людина. Держава. – 2005. – № 12. – С. 65). Саме тому для кожного прокурорського працівника першочерговою вимогою має стати дотримання високих принципів демократизму, законності, гуманізму, соціальної справедливості, а також він має проявляти високі моральні та етичні якості в спілкуванні як і з представниками державних органів та організацій, правоохоронних органів, громадянами так і в своєму колективі.

Професія прокурора накладає специфічний відбиток на моральні якості і психологію його особистості (Вакуленко С.Ф. Професійна мораль прокурора. // Научная информация по вопросам борьбы с преступностью. 1996, с. 46) тому продуктивність та ефективність роботи кожної прокуратури залежить від відносин, що склалися в колективі прокуратури між самими працівниками. Стосунки в колективі прокурорських працівників як і в будь-якому колективі впливають на настрій людей, створюють той моральний мікроклімат, без якого неможливе існування колективу. Вони формуються на основі двох основних вимог: відповідальність за справу і повагу до колег. Відповідальність припускає чесне і обов'язкове відношення до свого слова і справи. Розмови на особисті теми, перекури, виконання домашніх або особистих справ в службовий час, пусті балачки, у тому числі на службові теми, не лише знижують ефективність роботи, але і негативно впливають на людей, що сумлінно відносяться до справи.

Ділова обстановка багато в чому залежить і від поваги до колег, уміння на чомусь наполягти, а в чомусь і поступитися, здібності розрядити конфліктну ситуацію. Він має проявляти такі якості як чутливість і разом з тим принципіальність, вічливість, уміти вислухати колегу (Полякова М.Ф. Етика руководителя органов прокуратуры: Учебное пособие / М.Ф. Полякова. – М., 1989. – С. 22). Повага до колег неабиякою мірою проявляється в умінні враховувати їх інтереси, проявляти необхідну турботу.

Службові стосунки дещо відрізняються від побутових, що накладає свій відбиток і на вимоги до поведінки колег по роботі. Повага до співробітниці як жінки має виражатися в наданні їй допомоги і уваги, але не в тому, щоб їй було дозволено порушувати дисципліну, перекладати на плечі колег роботу, яку вона повинна виконувати сама. В той же час зробити жінці-колезі приємний комплімент, поступитися місцем, допомогти перенести важкі речі, пропустити вперед, проходячи через двері, відгукнутися на прохання про допомогу в якій-небудь справі, узяти на себе найбільш складну і важку частину загальної роботи – обов'язок чоловіка у будь-яких умовах, незалежно від того, чи являється він її начальником чи ні.

Можуть виникати ситуації коли потрібно висказати критичні зауважень на адресу колег. І тут особливо важливо, щоб ця критика носила конструктивний характер, а не була результатом якихось образ або інтересів. Вона повинна сприйматися людиною як заслужена. А для цього вона повинна відповідати основним вимогам, що пред'являються до неї. Щодо сутності основних вимог, то на наш погляд, слушною є думка відомого науковця Дубова Г.В. По-перше, критика має бути діловою і предметною. На жаль, існує і так звана псевдо критика. Її можуть використовувати для того щоб звести рахунки, підвищити своє становище в колективі та для іншого. По-друге, критика має бути тактовною і доброзичливою, враховувати позитивні якості і заслуги критикованого. Її завдання – не принизити людину, а допомогти йому виправитися, показати шляху виходу з положення, що створилося. Критика завжди сприймається як несправедлива, якщо вона несе лише негативний заряд. І навпаки, справедлива оцінка позитивних і негативних моментів в діяльності співробітників чинить благотворну дію. По-третє, критика повинна мати свій конкретний предмет. Великої шкоди завдається, коли замість оцінки конкретних дій людини критикується його сама людина, її характер. Це може викликати гнів, обурення критикованого, бажання виправдатися щоб то не було, оскільки людина вважає себе, і цілком обгрунтовано, незаслужено скривдженим. А конкретні вказівки на певні дії або поведінку співробітника знімають напруженість. По-четверте, критика вимагає конкретного підходу, враховуючи особливості темпераменту і характеру людини, що критикується. Один віднесеться до зауважень хворобливо, але швидко заспокоїться і прийде в норму, до іншого вони можуть, як то кажуть, і «не дійти», третього можуть штовхнути на шлях переживань, а четвертий – настільки внутрішньо пережив свій проступок, що по відношенню до нього стягнення буде зайвим. Навіть одна і та ж міра покарання діє по-різному залежно від психічного стану людини, його характеру, новизни дії на нього і так далі. (Дубов Г.В. Етика сотрудников правоохранительных органов/ Г.В.Дубов. – М.: Щит-М, 2002. – С. 542).

Правильна організація відносин в прокурорському колективі є досить важливим моментом і заслуговує уваги. Добре організований колектив, у якому відсутня не конструктивна критика є більш продуктивним в своїй роботі. Все це залежить в першу чергу від самих людей, що працюють в даному колективі, від їх моральних якостей.