ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ФГОУ СПО «Астраханский государственный политехнический колледж»

(Харабалинский филиал)

**ОТЧЁТ**

по преддипломной практике

Особенности деятельности прокуратуры Харабалинского района

Фамилия, имя, отчество

Маркина Надежда Александровна

Введение

Я, Маркина Надежда Александровна, прошла преддипломную практику в прокуратуре Харабалинского района Астраханской области. По прибытию на практику была закреплена за старшим помощником прокурора Харабалинского района Барсовой Эльвирой Николаевной.

Для прохождения учебной практики в прокуратуре Харабалинского района Астраханской области в соответствии с темой дипломной работы, мною были определены следующие цели прохождения практики:

1. Закрепление и углубление теоретических знаний, полученных мною в процессе обучения;

2. Закрепление и углубление практических умений и навыков, необходимых в работе юриста.

В соответствии с поставленными целями, мною так же были поставлены необходимые для их выполнения задачи:

1. Дальнейшее изучение нормативно–правовой документации, регламентирующую деятельность прокуратуры Харабалинского района;

2. Выявление характерных особенностей деятельности прокуратуры;

3. Выявление и овладение принципов профессиональной этики юриста

4.Изучение способов решения проблем, с которыми сталкиваются работники прокуратуры в ходе осуществления своей профессиональной деятельности

5. Дальнейшее овладение навыками работы в коллективе.

Характеристика организации

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,

В целях обеспечения верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства, в соответствии с Федеральным законом «О прокуратуре» от 17 января 1992 года N 2202-1 (в ред. Федеральных законов от 17.11.1995 N 168-ФЗ, от 10.02.1999 N 31-ФЗ, от 19.11.1999 N 202-ФЗ, от 02.01.2000 N 19-ФЗ, от 29.12.2001 N 182-ФЗ, от 28.06.2002 N 77-ФЗ,от 25.07.2002 N 112-ФЗ, от 05.10.2002 N 120-ФЗ,от 30.06.2003 N 86-ФЗ, от 22.08.2004 N 122-ФЗ,от 15.07.2005 N 85-ФЗ, от 04.11.2005 N 138-ФЗ,от 02.03.2007 N 24-ФЗ, от 05.06.2007 N 87-ФЗ,от 24.07.2007 N 214-ФЗ, от 25.12.2008 N 280-ФЗ,от 17.07.2009 N 171-ФЗ, от 28.11.2009 N 303-ФЗ) прокуратура Харабалинского района осуществляет:

- надзор за исполнением законов федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, а также за соответствием законам издаваемых ими правовых актов;

- надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций;

- надзор за исполнением законов органами, осуществляющими оперативно-розыскную деятельность, дознание и предварительное следствие;

- надзор за исполнением законов судебными приставами;

- надзор за исполнением законов администрациями органов и учреждений, исполняющих наказание и применяющих назначаемые судом меры принудительного характера, администрациями мест содержания задержанных и заключенных под стражу;

- уголовное преследование в соответствии с полномочиями, установленными уголовно-процессуальным законодательством Российской Федерации;

- координацию деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью.

Действующим законодательством на прокурора возлагаются следующие обязанности:

 - проведение проверок по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизий деятельности подконтрольных или подведомственных им организаций;

 - освобождение своим постановлением лиц, незаконно подвергнутых административному задержанию на основании решений несудебных органов;

 - опротестовывание противоречащих закону правовых актов, обращение в суд или арбитражный суд с требованием о признании таких актов недействительными;

 - внесение представлений об устранении нарушений закона;

 - рассмотрение и проверка заявлений, жалоб и иных сообщений о нарушении прав и свобод человека и гражданина;

 - разъяснение пострадавшим порядок защиты их прав и свобод;

 - принятие мер по предупреждению и пресечению нарушений прав и свобод человека и гражданина, привлечению к ответственности лиц, нарушивших закон, и возмещению причиненного ущерба;

 - возбуждение производства об административном правонарушении;

- предъявление и поддержание в суде или арбитражном суде иска в интересах пострадавших;

 - требование от администрации создания условий, обеспечивающих права задержанных, заключенных под стражу, осужденных и лиц, подвергнутых мерам принудительного характера;

 - проверка соответствия законодательству Российской Федерации приказов, распоряжений, постановлений администрации органов и учреждений;

 - требование объяснения от должностных лиц, вносить протесты и представления;

 - возбуждение производств об административных правонарушениях.

Систему прокуратуры Российской Федерации составляют Генеральная прокуратура Российской Федерации, прокуратуры субъектов Российской Федерации, приравненные к ним военные и другие специализированные прокуратуры, научные и образовательные учреждения, редакции печатных изданий, являющиеся юридическими лицами, а также прокуратуры городов и районов, другие территориальные, военные и иные специализированные прокуратуры.

Генеральная прокуратура Российской Федерации, прокуратуры субъектов Российской Федерации, приравненные к ним прокуратуры, научные и образовательные учреждения имеют в оперативном управлении объекты социально-бытового и хозяйственного назначения.

Образование, реорганизация и ликвидация органов и учреждений прокуратуры, определение их статуса и компетенции осуществляются Генеральным прокурором Российской Федерации.

Создание и деятельность на территории Российской Федерации органов прокуратуры, не входящих в единую систему прокуратуры Российской Федерации, не допускаются.

Прокуратуры городов и районов, приравненные к ним военные и иные специализированные прокуратуры возглавляют соответствующие прокуроры. В указанных прокуратурах устанавливаются должности первого заместителя и заместителей прокуроров, начальников отделов, старших помощников и помощников прокуроров, старших прокуроров-криминалистов, прокуроров-криминалистов, а также старших следователей и следователей (в прокуратурах городов — следователей по особо важным делам) и их помощников.

По решению Генерального прокурора Российской Федерации в прокуратурах городов и районов и приравненных к ним прокуратурах могут быть образованы отделы.

В соответствии с действующим законодательством, в штате прокуратуры Харабалинского района Астраханской области состоят следующие сотрудники:

- Исполняющий обязанности прокурора района Советник юстиции Садиров И. С.

- Заместитель прокурора района юрист 1 класса Калиничев О. В.

- Старший помощник прокурора юрист 2 класса Барасова Э. Н.

- Помощник прокурора района юрист 3 класса Ивашиненко Н.Н.

 - Помощник прокурора района юрист 2 класса Агаев Д. Т.

- Старший специалист 1 разряда Астахова Н. А.

Должностные обязанности сотрудников прокуратуры Харабалинского района распределяются прокурором района и утверждаются прокурором Астраханской области.

Схема прокуратуры Харабалинского района Астраханской области

Действия, в которых я принимала участие

В соответствии со ст. 13 Федерального закона «О прокуратуре», прокуроры субъектов Российской Федерации назначаются на должность Генеральным прокурором Российской Федерации по согласованию с органами государственной власти субъектов Российской Федерации, определяемыми субъектами Российской Федерации. Порядок назначения прокуроров субъектов детализирован в Приказах Генеральной прокуратуры: "Об утверждении Регламента Генеральной прокуратуры РФ" N 2 от 15 января 2003 г., "О порядке приема и сдачи дел при назначении на должность и освобождении от должности прокуроров" N 75 от 13 декабря 2001 г., "Об улучшении организации работы прокуроров-криминалистов" N 4 от 27 января 1997 г.

Так же настоящее законодательство регулирует прием на работу заместителей прокуроров, старших помощников прокуроров, помощников прокуроров и иных работников, необходимость в которых может возникнуть.

В соответствии с общими правилами трудового законодательства, каждый работник в обязательном порядке должен иметь личное дело, составляющееся и хранящееся в организации, в которой работает этот работник. В ходе прохождения практики я формировала личные дела сотрудников прокуратуры, подшивая в них те внутриорганизационные документы, которые имеют непосредственное отношение к конкретному сотруднику, а именно:

 - Заявление о приеме на работу (приложение № 1)

Заявление о приеме на работу пишется лицом лично от руки, после чего направляется письмом либо отдается в отдел кадров прокуратуры. При этом кандидат на замещение вакантной должности обязан являться гражданином Российской Федерации; иметь высшее юридическое образование, полученное в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию; и обладать необходимыми профессиональными и моральными качествами, быть способным по состоянию здоровья исполнять возлагаемые на него служебные обязанности (в соответствии со ст. 40.1 Федерального закона «О прокуратуре»). После подачи заявления, к которому прилагаются документы, содержащие сведения о личности, подтверждающие наличие необходимого образования и надлежащего состояния здоровья, лицо направляется в прокуратуру Астраханской области, где проходит профессионально – психологическое тестирование.

- Приказ о приеме на работу (приложение 2)

По итогам профессионально – психологического тестирования, если не имеется препятствий для назначения этого лица на должность и если в штатном расписании конкретного подразделения имеется вакантное рабочее место, руководитель областной Прокуратуры издает Приказ о приеме на работу, который оговаривает срок, в который лицо обязано приступить к выполнению трудовых обязанностей, период испытательного срока, размер должностного оклада и иные необходимые сведения. Приказ о приеме на работу составляется на основе трудового договора, заключаемого между областной прокуратурой и лицом, принятым на работу.

-Приказ о назначении наставника (приложение 3)

После принятия нового сотрудника на работу в прокуратуру Харабалинского района в целях оказания помощи, повышения ответственности за результаты работы и укрепления исполнительной дисциплины за нанятым сотрудником закрепляется наставник из числа опытных коллег, координирующий работу молодого специалиста и оказывающий ему всякое содействие (в соответствии с Положением прокурора области «О молодом специалисте прокуратуры Астраханской области» от 24.06.2004 г.)

- Приказ о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (приложение 4)

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, работник, работающий в организации более 6 месяцев, имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска. Продолжительность отпуска зависит от специфики выполняемых работником обязанностей, но не может составлять менее 28 календарных дней. Продолжительность отпуска работника Прокуратуры Харабалинского района Астраханской области составляет 30 календарных дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно. Кроме того, отпуск работника может увеличиваться в зависимости от стажа работы в должности прокурора или следователя: после 10 лет непрерывного трудового стажа продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника увеличивается на 5 календарных дней; после 15 лет – на 10 календарных дней; после 20 лет – на 15 календарных дней. Приказ о предоставлении сотруднику ежегодного оплачиваемого отпуска составляется на основе Рапорта работника о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска и утверждается прокурором Астраханской области. Отпуск может быть предоставлен сотруднику частями, при этом продолжительность части отпуска не может составлять менее 14 календарных дней.

Так же работник имеет право подать рапорт о предоставлении ему отпуска без сохранения денежного содержания (приложение 5). Отпуск предоставляется работнику на основе ст. 128 Трудового Кодекса по семейным обстоятельствам (например, свадьба) или другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска варьируется в пределах 5 – 60 календарных дней в зависимости от семейного и социального статуса работника и определяется Трудовым договором или иными нормативно – правовыми актами, регламентирующими отношения между работником и работодателем.

- Приказ о командировке (приложение 6)

В связи с возникшей необходимостью, работник прокуратуры Харабалинского района может быть направлен в командировку. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, а именно:

1. расходы по проезду;

2. расходы по найму жилого помещения;

3. дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

4. иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Проведение служебной командировки осуществляется в соответствии с гл. 24 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Приказ о направлении работника в служебную командировку утверждается прокурором области и составляется на основании документа, извещающего о необходимости отправки работника в командировку и рапорта командируемого работника об отсутствии причин, по которым он не может отправиться в командировку.

- Приказ о направлении на стажировку (приложение 7)

В целях обеспечения высокого уровня профессиональной подготовки работников действует система непрерывного обучения и повышения квалификации работников, включающая стажировку в вышестоящих органах прокуратуры, научных и образовательных учреждениях прокуратуры, обучение в региональных учебных центрах и институтах повышения квалификации. На основании индивидуального плана учебы, содержащего цели, сроки и место прохождения стажировки для каждого отдельного сотрудника, составляется приказ о направлении работника на стажировку. Приказ утверждается прокурором области. В случае, если прохождение стажировки в установленные индивидуальным планом учебы сроки невозможны в следствие уважительных причин, то лицо, направляемое на стажировку, обязано сообщить об этих причинах в Рапорте, направляемому руководителю местного подразделения. На время стажировки за работником сохраняется его место работы, среднемесячный заработок и надбавки, установленные за выслугу лет и прочее. Во время прохождения стажировки работник составляет дневник о прохождении им стажировки, где посуточно расписывает все свои действия. По прохождении стажировки этот дневник утверждается руководителем районной прокуратуры.

- Приказ о направлении на учебу (приложение 8)

Повышение квалификации является служебной обязанностью прокуроров и следователей. Отношение к учебе и рост профессионализма учитываются при решении вопросов о соответствии прокурора или следователя занимаемой должности, его поощрении и продвижении по службе.

Подготовка научных и педагогических кадров из числа прокурорских работников осуществляется в отделениях очной аспирантуры при научных и образовательных учреждениях прокуратуры.

Прокурорский работник, зачисленный в очную аспирантуру, освобождается от занимаемой должности и откомандировывается к месту учебы с сохранением должностного оклада, доплат за классный чин и выслугу лет. При обучении в вечерней (заочной) форме, работник в соответствии с Приказом о направлении на учебу командируется к месту учебы.

По прохождении учебы и сдаче квалификационных экзаменов на каждого отдельного работника составляется Аттестационное заключение, содержащее сведения о прохождении аттестации и о результатах сдачи экзаменов, так же содержащее рекомендательные сведения об углубленном изучении каких – либо отраслей законодательства и о совершенствовании определенных личностных качеств аттестуемого. По результатам аттестации работника ему может быть присвоено очередное звание или классный чин, а так же предоставлено продвижение по службе либо перевод в вышестоящее структурное подразделение.

В связи с присвоением очередного классного чина или звания, начальником районного подразделения прокуратуры составляется Рапорт (приложение 9), адресуемый прокурору Астраханской области, который извещает о присвоении очередного чина или звания. В связи с этим, в соответствии с Федеральным законом «О прокуратуре», работнику надлежит надбавка в размере 50 – 70 % от должностного оклада.

- Приказ о совмещении обязанностей ( приложение 10)

На период отпуска работника, прохождения им учебы и прочих оснований, руководитель районного подразделения прокуратуры имеет право перевести другого работника на временно освободившееся рабочее место, если у переводимого работника имеются необходимые для замещения вакантной должности знания и навыки.

Для перевода работника необходимо его заявление (приложение 11), содержащее сведения о сроках перевода и его причине. В случае, если заявление работника будет удовлетворено, составляется приказ о совмещении обязанностей, утверждаемый прокурором области, содержащий причину, сроки перевода и размер денежного вознаграждения за выполняемые трудовые функции, устанавливаемый в процентном соотношении к обычному должностному окладу переводимого сотрудника. После утверждения этого приказа, прокурором районной прокуратуры составляется и утверждается Приказ об изменении условий трудового договора (приложение 12). Порядок изменения трудового договора регламентируется общими правилами действующего трудового законодательства.

-Приказ о назначении (приложение 13)

При наличии необходимых личностных и деловых качеств, высшего юридического образования и необходимого стажа работы, а так же вакантного рабочего места, работник может быть переведен на вышестоящую должность. Осуществляется это посредством предоставления прокурору области рапорта районного прокурора, содержащего сведения о наличии вышеперечисленных качеств и обстоятельств (приложение 14) и рапорта переводимого сотрудника о его невозражении о переводе на должность (приложение 15). На основании этих документов, прокурором области утверждается приказ о назначении, содержащий сведения о переводимом сотруднике, замещаемой должности и должностном окладе, который, как правило, устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу первого заместителя Генерального прокурора Российской Федерации.

 - Объяснительная записка (приложение 16)

 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

1. замечание;

2. выговор;

3.увольнение по соответствующей статье

4.иные виды дисциплинарных взысканий

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение (объяснительную записку), содержащую причины невыполнения или ненадлежащего выполнения трудовых функций работника. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

-Лист – заверитель (приложение 17)

Для сохранности всех страниц личного дела работника, в конце каждого личного дела прикрепляется лист – заверитель, где указывается количество пронумерованных листов, наименование заверяемого номенклатурного дела и данные лица, пронумеровавшего, прошившего и заверившего личное дело.

Практическая часть

Я, Маркина Надежда Александровна, прошла преддипломную практику в прокуратуре Харабалинского района Астраханской области. По прибытию на практику была закреплена за старшим помощником прокурора Харабалинского района Барсовой Эльвирой Николаевной.

В ходе прохождения практики я выяснила, что прокурорские работники являются государственными служащими государственной службы Российской Федерации, исполняющими обязанности по государственной должности федеральной государственной службы в соответствии с действующими нормативно – правовыми актами:

1. Конституция Российской Федерации

2. Федеральный закон «О прокуратуре» от 17 января 1992 года N 2202-1 с последними изменениями от 28.11.2009 N 303-ФЗ

3. Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ

4. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ

5. Внутриорганизационные приказы, распоряжения, инструкции, указы, рекомендательные письма и иные документы Генеральной прокуратуры Российской Федерации, прокуратур субъектов Российской Федерации, приравненных к ним военных и других специализированных прокуратур, а также прокуратур городов и районов.

Особенностью кадрового регулирования деятельности прокуратуры района является то, что в штатном расписании этого подразделения прокуратуры Российской Федерации не предусмотрен кадровый отдел. Приемом сотрудников на работу, их переводом, увольнением, обучением, планированием карьеры сотрудников и прочими кадровыми вопросами занимается отдел кадров, расположенный в Астраханской областной прокуратуре. На службе в этом отделе состоят несколько сотрудников, имеющих необходимую подготовку, осуществляющих профессионально – психологическое тестирование кадров при приеме на работу в органы прокуратуры.

В соответствии со ст. 40.1 Федерального закона «О прокуратуре» прокурорами и следователями могут быть граждане Российской Федерации, имеющие высшее юридическое образование, полученное в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию, и обладающие необходимыми профессиональными и моральными качествами, способные по состоянию здоровья исполнять возлагаемые на них служебные обязанности. К числу этих профессионально необходимых качеств следует также отнести и целый ряд психологических особенностей, свойств личности, без оценки которых невозможно прогнозировать профессиональную пригодность кандидата к этой работе. Установление соответствия свойств и качеств личности требованиям профессии является главной задачей профессионального психологического отбора, который должен осуществляться при приеме кандидатов на службу в органы прокуратуры.

При разработке профессиограммы прокурорско-следственной деятельности прежде всего было обращено внимание на следующие ее основные содержательные характеристики: строгую правовую регламентацию; властный, обязательный характер полномочий следователя, прокурора; экстремальный, нестандартный, творческий характер деятельности работника прокуратуры; процессуальную самостоятельность, персональную ответственность прокурорского работника.

Проведенный профессиографический анализ правоохранительной деятельности прокурорских работников позволил также сформулировать пять следующих основных факторов профессиональной пригодности, включающих комплексы профессионально значимых психологических качеств:

1.Фактор социальной (профессиональной) адаптации, тесно связанный с высоким уровнем социализации личности, нормативностью поведения работника прокуратуры;

2. Фактор нервно-психической (эмоциональной) устойчивости личности;

3.Фактор познавательной (когнитивной) активности, продуктивности мышления;

4. Фактор коммуникативной компетенции сотрудника прокуратуры;

5. Фактор организаторских способностей.

Вполне очевидно, что помимо перечисленных выше факторов и соответствующих им качеств личности, имеющих отношение к различным структурным компонентам правоохранительной деятельности прокурорских работников, эффективность их труда во многом зависит также и от мотивационной сферы: в какой мере в ней доминируют социально значимые мотивы, побуждения, потребности достижения успеха в работе, самоутверждения, завоевания профессионального престижа, авторитета и уважения среди сотрудников, а также среди граждан, чьи законные интересы и права им приходится защищать.

Безусловно, выделение указанных подструктур в деятельности прокурора, следователя носит условный характер. Тем не менее, подобный анализ факторов, влияющих на успешную и продуктивную деятельность прокурорского работника, позволил психологам вывести ряд тестов, успешное прохождение которых является обязательным условием приема сотрудника на работу в органы прокуратуры.

Приказом прокурора Астраханской области от 17 ноября 2009 года на должность помощника прокурора Харабалинского района был принят Ивашиненко Николай Николаевич, ранее не имевший опыта работы по специальности. В соответствии с действующим законодательством, Николай Николаевич был подвергнут профессионально – психологическому тестированию.

При профессионально – психологическом тестировании используются адаптированные варианты следующих тестов, позволяющих всесторонне изучить тестируемую личность на наличие/отсутствие необходимых в работе прокурора качеств:

1. Цветовой тест Лярше

2. Графический тест «Прогрессивные матрицы» Дж. Равена

3. 16 – факторный опросник Р. Б. Кеттела

4. Стандартный метод исследования личности Л. Н. Собчик.

5. Тест Айзенка, позволяющий выявить уровень коэффициента личности

Кроме того, тестируемой личности предлагается заполнить анкету, где предусмотрены графы как для биографических данных, так и для указания личностных особенностей и характеристик – увлечений, привязанностей, симпатий и антипатий.

В результате тестирования прошедшие его делятся на 4 группы профпригодности:

1. Безусловно годные к работе в органах прокуратуры

2. Годные к работе в органах прокуратуры

3. Условно годные

4. Не годные к работе в органах прокуратуры

Итак, Ивашиненко Николаю Николаевичу, при прохождении тестирования предложили пройти следующие тесты.

1. Цветовой тест Люшера

Во время прохождения этого теста Николаю Николаевичу было предложено выбрать наиболее приятный, подходящий цвет из восьми представленных:

1. Темно-синий

2. Бирюзовый

3. Красный

4. Желтый

5. Фиолетовый

6. Коричневый

7. Черный

8. Серый

После чего надлежит повторить выбор из семи оставшихся цветов, составив к окончанию теста последовательность цветов, расположенных по убыванию симпатий Николая Николаевича.

Последовательность выбора цветов тестируемым была такова:

1. Синий

Этот выбор говорит о том, что тестируемая личность относительна спокойна и невозмутима, способна сохранять самообладание в критической ситуации.

2. Коричневый

В сочетании с предыдущим синим второй выбор дает уверенность в себе, в собственных силах и нейтрализует склонность к апатии, свойственную для тех, кто выбирает синий цвет.

3. Красный

Красный – цвет активности. Говорить о возбуждающем действии красного цвета неуместно в случае с Николаем, так как основной его цвет – синий, символизирующий спокойствие. В купе с синим и коричневым, красный дает ощущение спокойной, уверенной в себе личности, в то же время властной и способной к активным действиям.

4. Бирюзовый

У подавляющего большинства людей этот цвет ассоциируется с морем, безмятежностью и спокойствием. Однако, учитывая предыдущий выбор, следует говорить о том, что это цвет для Николая – цвет внутренней силы.

5. Фиолетовый

Этот цвет раскрывает склонность тестируемого к бесплотным размышлениям, самокопанию и самокритике. То, что этот цвет был выбран во второй четверке цветов, говорит о том, что эти качества в тестируемой личности развиты достаточно сильно, но не настолько, чтобы заглушать «голос разума» и мешать принятию быстрого и адекватного решения в критической ситуации.

6. Черный

В данном тесте этот цвет отвечает за мрачность и пессимизм в тестируемой личности. То, что этот цвет был выбран одним и последних, выявляет в Николае довольно жизнерадостную и позитивную натуру.

7. Серый

Безликий цвет. То, что он был выбран одним из последних, раскрывает в Николае потребность в самовыражении, уважении общества и признания его способностей.

8. Желтый

Цвет радости. Николай выбрал его последним, что говорит о несклонности к безудержному веселью, достаточной ответственности тестируемой личности.

В целом по прохождении теста Николай показал себя годным к прокурорской работе, так как в нем присутствуют качества, необходимые для прокурорского работника – спокойствие, уверенность в себе, достаточное честолюбие и активность.

2. Графический тест «Прогрессивные матрицы» Дж. Равена

В данном тесте Николаю были предложены 5 блоков, именуемых буквами алфавита, от «А» до «Д», и содержащих в себе по 12 фигур каждый. В каждой фигуре необходимо найти недостающий элемент, правильно поняв последовательность расположения фигур и связь между ними. В части «А» содержаться самые простые фигуры, соответственно, в части «Д» - наиболее сложные. Этот тест выявляет в тестируемой личности навыки анализа, умение группировать предметы и искать связь между ними, что абсолютно необходимо в работе прокурорского работника.

По прохождении теста Николай в целом показал хороший результат. В части «А», «В» и «Г» он не допустил ни одной ошибки, допустив по одной ошибке в тестах «Б» и «Д». Эти результаты выявляют в тестируемом достаточно сильно развитые аналитические качества. Следует учесть, что на выполнение этого теста отводится порядка 30 минут, тогда как Николай справился с заданием за 20 минут, что тоже имеет значение.

3. 16 – факторный опросник Р. Б. Кеттела

В данном тесте Николаю предложили заполнить таблицу, содержащую в себе 16 основных характеристик, и описать уровень развития этого качества в наиболее предпочитаемом коллеге, в наименее предпочитаемом коллеге и в себе самом. Степень развития качества оценивается по 10 – бальной системе, соответственно, 9 – максимальная степень развития качества, 0 – качество не развито вовсе.

Вот результаты Николая Николаевича:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование качества | Развитие качества в наиболее предпочитаемом коллеге | Развитие качества в наименее предпочитаемом коллеге | Развитие качества в себе самом |
| Сердечность | 9 | 3 | 5 |
| Интеллект | 7 | 0 | 6 |
| Эмоциональность | 5 | 9 | 4 |
| Доминантность | 4 | 9 | 7 |
| Беспечность | 4 | 9 | 3 |
| Совестливость | 9 | 0 | 6 |
| Смелость | 9 | 0 | 5 |
| Мягкосердечность | 5 | 0 | 4 |
| Подозрительность | 3 | 9 | 6 |
| Мечтательность | 6 | 0 | 5 |
| Расчетливость | 3 | 9 | 4 |
| Чувство вины | 5 | 0 | 8 |
| Радикализм | 4 | 7 | 4 |
| Внешняя красота | 5 | 9 | 3 |
| Самоконтроль | 9 | 0 | 5 |
| Напряженность | 3 | 9 | 6 |

Проведя анализ результатов теста Николая, можно отметить несколько немаловажных закономерностей:

1. Идеальным коллегой для Николая является спокойный, вдумчивый, контролирующий эмоции и ситуацию человек, в то же время являющийся смелым, находчивым и готовым предложить «руку помощи»

2. Наименее подходящий коллега для тестируемого – агрессивный, амбициозный, импульсивный и себялюбивый человек. Здесь же следует отметить, что, описывая наименее предпочитаемого коллегу, Николай в основном применял полярные характеристики – «0» и «9». Это может говорить о том, что Николай создавал образ «классического злодея», нежели воссоздавал параметры реального человека

3. Описывая самого себя, Николай не применил высшие или низшие баллы, что говорит о достаточной степени самооценки. Кроме того, Николай описал себя как совестливую, адекватную и спокойную личность, в то же время не отождествляя себя с наиболее предпочитаемым коллегой, что опять – таки свидетельствует о приемлемом уровне самокритики, что является необходимым для прокурорского работника качеством.

4. Стандартный метод исследования личности (СМИЛ) Л. Н. Собчик

По своему значению в профессионально – психологическом диагностировании личности этот тест можно сравнить с «тяжелой артиллерией». Этот тест является наиболее простым в исполнении и позволяет диагностировать такие структурные компоненты личности как мотивационная направленность, самооценка, стиль межличностного поведения, поло-ролевой статус, черты характера, тип реагирования на стресс, защитные механизмы, когнитивный стиль, ведущие потребности, фон настроения, степень адаптированности индивида и возможный тип дезадаптации, наличие психических отклонений, выраженность лидерских черт, наличие сексуальных проблем, склонность к суициду, предрасположенность к алкоголизму, а также количественные и качественные характеристики устойчивых профессионально важных свойств и пр. Тест состоит из 480 вопросов, разделенных на 2 блока, каждый из которых выполняется автономно. При прохождении комплексного тестирования обычно между этими тестами помещают Цветовой тест Люшера или Тест Айзенка, что позволяет тестируемой личности отвлечься от выполнения теста СМИЛ.

Тест представляет собой последовательность вопросов, на которые тестируемой личности предлагается выбрать один из наиболее подходящих вариантов ответа – «да», «нет», «верно нечто среднее». Формулировка ответа может незначительно меняться в соответствии с вопросом. В тесте так же присутствуют вопросы типа «Обведите в бланке ответов номер этого вопроса кружочком», «У вас не случалось припадков эпилепсии» т. е. присутствуют вопросы на внимательность. На вопросы теста следует отвечать правдиво, не допуская абстрактных ответов, для более достоверного ответа в инструкции к тесту испытуемому предлагается строить модель каждой конкретной ситуации в том случае, если вопрос ему не понятен.

Ответы тестируемого на этот тест обрабатываются автоматически компьютером, в результате чего программа выстраивает так называемые «шкалы достоверности», означающая количество ответов, на которые испытуемый не дал однозначного ответа. Скажем, в тесте встречаются вопросы типа «Любите ли вы цветы?»; «Могли бы вы работать садовником?». Если тестируемый на один вопрос ответил «нет», а на другой «да», то целесообразно один из вариантов ответа считать неверным. За каждый такой ответ испытуемой получает 1 балл. Если показатель шкалы достоверности выше 70 баллов, данные теста недостоверны. Общая цифра в пределах 36 - 40 баллов допустима; результаты от 41 до 60 балла свидетельствуют о выраженной настороженности и неоткровенности обследуемого. В случае если результаты теста по этой шкале считаются недостоверными, тестирование проводится ещё раз, либо, если иными тестами выявлены существенные нарушения психики, не позволяющие личности заниматься прокурорской деятельностью, личность не допускается к замещению должности. Если результаты теста признаны достоверными, то происходит анализирование результатов теста. Результаты обрабатываются компьютером

и выстраиваются в 8 шкал, отвечающих за какую – либо сторону личности, одна из которых впоследствии признается доминантной:

1 шкала отвечает за наличие самоконтроля, мотивационную направленность личности;

2 шкала отвечает за наличие высокий уровень осознания имеющихся проблем через призму неудовлетворенности и пессимистической оценки своих перспектив; склонность к раздумьям, инертность в принятии решений, выраженная глубина переживаний, аналитический склад ума, скептицизм, самокритичность, некоторая неуверенность в себе, в своих возможностях;

3 шкала характеризуется известной демонстративностью, яркостью эмоциональных проявлений при некоторой поверхностности переживаний, неустойчивостью самооценки;

4 шкала выявляет активную личностную позицию, высокую поисковую активность, в структуре мотивационной направленности - преобладание мотивации достижения, уверенность и быстроту в принятии решений;

5 шкала отклонение от типичного для данного пола ролевого поведения и усложнение сексуальной межличностной адаптации;

6 шкала выявляет устойчивость интересов, упорство в отстаивании собственного мнения, крепость установок, активность позиции, усиливающуюся при противодействии внешних сил, практичность, трезвость взглядов на жизнь, стремление к опоре на собственный опыт, синтетический склад ума с выраженным тропизмом к системным построениям, к сферам конкретных знаний, к точным наукам;

7 шкала выявляет преобладание пассивно-страдательной позиции, неуверенность в себе и в стабильности ситуации, высокую чувствительность и подвластность средовым воздействиям, повышенную чуткость к опасности;

8 шкала соответствует защитному механизму отрицания проблем. Это проявляется как “слепота” к реально существующим негативным аспектам своего поведения и сложившейся ситуации, упорное отстаивание собственной завышенной самооценки и оптимистического настроя.

Николай Николаевич справился с тестом за отведенное время.

 После анализа результатов его тестирования и построения их по шкалам выяснилось, что по шкале достоверности Николай Николаевич набрал 38 баллов, что является в принципе нормальным, но немного завышенным результатом. Однако, учитывая предыдущие характеристики тестируемого, психолог склонен считать этот результат не повышенным уровнем лживости тестируемого лица, а естественным желанием показать себя в лучшем свете, пройти тестирование с как можно лучшим результатом и получить желаемую должность.

Далее, ответы Николая Николаевича были систематизированы по шкалам, каждая из которых отвечает за какой – либо аспект психологии конкретной личности. Таким образом, результаты теста СМИЛ конкретного тестируемого можно выразить в такой схеме:

Из этой схемы видно, сколько баллов набрал Николай Николаевич по конкретной шкале. Из графически представленных результатов теста мы видим, что по каждой шкале Николай Николаевич набрал довольно высокие баллы, однако преобладающими являются шкалы № 1, №4 и №6.

Эти результаты говорят о том, что Николай Николаевич отдает себе отчет в своих действиях, способен руководить своими побуждениями и не идет на поводу собственных желаний.

Преобладание 4 шкалы выявляет активную личностную позицию, высокую поисковую активность, преобладание мотивации достижения, уверенность и быстроту в принятии решений.

Высокие показатели 6 шкалы сообщают об устойчивости интересов, упорстве в отстаивании собственного мнения, устойчивости установок, активность позиции, усиливающуюся при противодействии внешних сил, практичности, трезвости взглядов на жизнь, стремлению к опоре на собственный опыт, синтетический склад ума с выраженным тропизмом к системным построениям, к сферам конкретных знаний, к точным наукам.

Все вышеперечисленные показатели являются необходимыми в работе прокурорского служащего.

5. В заключении тестируемой личности предлагается пройти тест Генри Айзенка, призванный определить уровень интеллекта. Этот тест на данное время является наиболее популярным психологическим тестом.

Этот тест на интеллект иногда называются сборными тестами. Он предназначены для общей оценки интеллектуальных способностей с использованием словесного, цифрового и графического материала с различными способами формулировки задач. Таким образом, можно надеяться на взаимную нейтрализацию достоинств и недостатков; к примеру, человек, который хорошо справляется со словесными заданиями, но плохо решает арифметические задачи, не получит каких-либо преимуществ, но и не окажется в невыгодном положении, так как оба вида задач представлены в тестах примерно поровну.

Тест Айзенка разрабатывался так, чтобы результаты описывались нормальным распределением со средним значением от 0 (теоретически) до 190 баллов. Таким образом, интелелкт среднестатистического гражданина составляет порядка 100 баллов. Значение IQ менее 70 обычно квалифицируется как умственная отсталость.

Николай Николаевич при прохождении теста показал довольно высокий результат – 135 баллов, характеризующийся повышенным интеллектом.

По окончанию психологического тестирования и анализа всех полученных результатов, психолог составил комплексное заключение обо всей совокупности психических и психологических качеств тестируемого лица.

Психолог пришел к выводу, что Николай Николаевич психологически годен для замещения должности прокурорского работника, так как по прохождении тестов показал наличие следующих качеств - высокий уровень правосознания, социальной ответственности; честность, гражданское мужество, совестливость; принципиальность; обязательность, доброжелательность, исполнительность, дисциплинированность; доминирование социально значимых мотивов в сфере профессиональной деятельности; развитый интеллект; гибкое, творческое, мышление, способность к глубокому, всестороннему анализу, прогнозированию, умение выделить главное; настойчивость, принципиальность в отстаивании принимаемых решений; смелость брать на себя и нести персональную ответственность за свои действия и решения; эмоциональная уравновешенность; адекватная самооценка; уважение к личности; выносливость к длительно воздействующим психофизическим перегрузкам, высокая работоспособность; нервно-психическая устойчивость к стрессу, высокий уровень самоконтроля над своими эмоциями, настроением, стенический тип реагирования в критических, вызывающих фрустацию, ситуациях; развитые адаптивные свойства нервной системы (сила, уравновешенность, подвижность, чувствительность, активность, динамичность, лабильность, пластичность нервных процессов). Так же важное значение имеет линейный профиль личности по СМИЛ со средне-нормативными величинами шкал.

Далее это заключение передается в отдел кадров областной прокуратуры, где изучается в совокупности с медицинской справкой, документами, подтверждающими наличие необходимого для замещения должности образования; характеристики с места учебы и иные документы, предоставляемые в соответствии с Федеральным законом «О прокуратуре». По результатам изучения документов отделом кадров принимается решение о принятии на работу конкретного лица или об отказе в принятии на работу.

Такое тестирование проходит каждый работник, принимаемый на работу в органы прокуратуры, в том числе и в Следственный комитет. Подобная необходимость вызвана особой спецификой работы прокурорских работников. Чтобы выявить эффективность или неэффективность, результативность и соответствие требованиям вышеописанного метода тестирования, считаю целесообразным провести сравнительный анализ принятых на работу и уволенных сотрудников прокуратуры Астраханской области за последние три года.

За 2007 год в Прокуратуру Астраханской области принято на работу 17 новых сотрудников, из них 9 направлено для осуществления трудовой функции в районные прокуратуры, тогда как увольнению подверглись 4 сотрудника, из них 1 сотрудник был уволен за утерю документов.

За 2008 год на работу было принято 23 новых сотрудника, из них 5 принялись на работу в результате целевого обучения. В 2008 году было уволено 2 сотрудника, оба – по собственному желанию.

В 2009 году на работу в органы Прокуратуры Астраханской области было принято 19 новых сотрудников, в том числе 1 – в прокуратуру Харабалинского района. Уволено в 2009 году было всего 3 сотрудника.

Графическим способом, для наиболее легкого анализа информации, представленные данные можно выразить таким образом:

Из диаграммы мы видим, что число принятых сотрудников на службу существенно выше числа сотрудников, уволенных со службы. Во многом это зависит от степени наличия особых профессиональных качеств, необходимых для всестороннего, грамотного и справедливого осуществления прокурорской деятельности. Для выявления этих качеств у претендентов на замещение вакантной должности прокурорского работника служит вышеописанная методика профессионально – психологического тестирования, которая позволяет провести объективный и всесторонний анализ личности, претендующей на замещение вакантной должности, выявить в ней именно те качества, которые необходимы для осуществления прокурорской деятельности, что позволяет принимать на работу в органы прокуратуры только тех сотрудников, которые по своему психофизическому состоянию способны осуществлять службу в органах прокуратуры.

Таким образом, вышеописанная методика профессионально – психологического тестирования представляется мне эффективной, результативной и соответствующей возложенным на неё функциям, позволяющей наиболее целостно и объективно проводить подбор кадров для прокурорской службы, отталкиваясь от тех психических и психологических требований, которые предъявляются к кандидату на замещение должности.

В дальнейшем представляется целесообразным перейти к созданию единой службы психологического обеспечения с введением на местах в прокуратурах районах и городов должности социопсихолога по аналогии с психолого–диагностическим отделом в прокуратурах субъектов, областей и краев РФ. В перспективе более широкое вовлечение психологов в деятельность органов прокуратуры, что сделает необходимой целевую подготовку на факультетах психологии университетов специалистов по судебной (правовой) психологии для работы в органах прокуратуры (а в масштабах страны, думается, не только для прокуратуры, но и для других правоохранительных органов, учитывая особый предмет работы и особые условия труда – ненормированный рабочий день и сжатые сроки выполнения заданий) аналогично тому, как это делается в наиболее развитых странах мира.

Заключение

По итогам прохождения преддипломной практики в Прокуратуре Харабалинского района Астраханской области я приобрела новые и углубила уже имеющиеся знания о структуре прокуратуры Российской Федерации и прокуратуры Харабалинского района в частности, а так же получила достаточно знаний, необходимых для составления мною дипломного проекта. Кроме того, я выполнила поставленные мною перед прохождением практики цели, а именно

1. Закрепила и углубила уже имеющиеся теоретические знания, полученные мною в процессе обучения;

2. Закрепила и углубила практические умения и навыки, необходимые в работе юриста.

В соответствии с поставленными целями, мною так же были выполнены поставленные задачи:

1. Я в полном объеме изучила нормативно – правовую документацию, регламентирующую деятельность прокуратуры Харабалинского района;

2.Выявила и изучила характерные особенности деятельности прокуратуры;

3.Изучила проблемы, с которыми сталкиваются работники прокуратуры в ходе осуществления своей профессиональной деятельности, и пути их решения.