

11. Сипакова Н. В. Управление персоналом: дайджест / Н. В. Сипакова / Том. обл. универс. науч. б-ка им. А. С. Пушкина; Отдел библиотечного развития. Томск, 2010. 45 с.
12. Том Н. Развитие персонала как инструмент управления предприятием // Проблемы теории и практики управления. — 1993. — № 2. — С. 69—74.
13. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1998. — VIII, — 453 с.
14. Швець І.Б. Стимулювання професійного розвитку працівників / І.Б. Швець, А.А. Полиця. : Матеріали міжнародної науково-теоретичної конференції молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери». — В 2-х томах. — Т.1. — Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2012. — С. 127—129.

УДК 342.92

**Ульяновська О. В., к.ю.н.,** доцент кафедри теорії та історії держави і права Інституту права та суспільних відносин Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»

## До питання про сутність якісного кадрового забезпечення діяльності судів

В статті на підставі позицій вчених, досліджено розуміння сутності кадрового забезпечення діяльності судів. Автором надане власне визначення категорії «якісне кадрове забезпечення діяльності судів», а також названо його систему.

**Ключові слова:** кадрове забезпечення, якість, кадри, захист прав людини і громадянина.

В статтю на основі позицій учених, досліджено розуміння сутності кадрового забезпечення діяльності судів. Автором надане власне визначення категорії «якісне кадрове забезпечення діяльності судів», а також названо його систему.

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение, качество, кадры, защита прав человека и гражданина.

In the article on the basis of the positions of scientists studied understanding of the nature of staffing activities of the courts. Author provided his own definition of the category of «quality staffing activities of the courts», and called his system.

**Key words:** staffing, quality, human resources, the protection of human and civil rights.

**Постановка проблеми.** Останні події в державі довели необхідність перегляду підходів щодо кадрового забезпечення діяльності судів. Політична криза та масові протистояння громадянського суспільства владі ставлять під загрозу дотримання прав і свобод людини і громадянина. Одне з основних питань при цьому є забезпечення самостійності та незалежності суддів при здійсненні ними правосуддя і підкорення їх тільки закону, оскільки це найбільш значуща гарантія об'єктивного і неупередженого правосуддя, гарантія належної захищеності людини та її прав.

Низька якість прийняття судових рішень суддями, вплив політичних еліт на формування суддівського корпусу, неможливість держави забезпечити на належному рівні безпеку суддів при розгляді ними резонансних справ, прояви корупції як серед суддів так і посадових осіб апарату суду, уповноважених на виконання забезпе-

чувальної функції для судової гілки влади, обумовили необхідність на теоретичному рівні пошуку шляхів для подолання вищенаведених негативних проявів в діяльності судової гілки влади. Вважаємо, що першочерговим у вирішенні зазначених проблем є питання, пов'язані із якісним кадровим забезпеченням діяльності судів.

**Аналіз останніх досліджень.** Загальні проблеми розробки та запровадження системи управління якістю в діяльності органів публічної влади тісно пов'язані з проблемами розвитку адміністративного права та процесу, провідниками та дослідниками якого, зокрема, є В. Б. Авер'янов, О. М. Бандурка, Д. М. Бахрах, Ю. П. Битяк, І. П. Голосніченко, Є. В. Додін, С. В. Ківалов, Л. В. Коваль, Т. О. Коломоєць, В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко, О. П. Рябченко, М. М. Тищенко та ін.

Окремі питання з розвитку проблеми якісного кадрового забезпечення діяльності судів, у тих чи інших ракурсах, розглядалися в роботах Р. З. Голобутовського, Є. В. Денисьєвої, М. Г. Запорожця, Р. О. Куйбіди, О. В. Красноборова, М. Г. Мельника, П. П. Пилипчука, Д. М. Притики, С. В. Подкопаєва, І. Л. Самсіна, М. Ф. Селівона, А. О. Селіванова, Р. Л. Сопільника, В. С. Стефанюка, А. А. Стрижака, А. М. Хливнюка та ін. Праці зазначених авторів є для нас добрим науковим підґрунтям для подальших досліджень проблемних питань кадрового забезпечення діяльності судів.

Таким чином, недостатність розробок на теоретичному рівні, наявність правових проблем визначили необхідність проведення комплексного дослідження широкого кола питань, пов'язаних із адміністративно-процесуальними засадами розробки та запровадження якісної системи кадрового забезпечення діяльності судів.

**Виклад основного матеріалу.** Але спочатку слід зазначити, що ми погоджуємось із твердженням І. Л. Самсіна, який зазначає, що добір суддів є відповідальним і складним процесом. З одного боку, процедурні питання мають бути достатньою мірою врегульованими в законодавстві, щоб відповідати вимозі формальної визначеності. Адже особа, яка є кандидатом на посаду судді, має право володіти повною інформацією стосовно того, яким випробуванням та іспитам вона буде піддана, які критерії відбору будуть застосовані органом оцінювання тощо. З іншого боку, кваліфікаційний орган повинен бути достатньо уповноважений чинним законом для того, щоб мати можливість дійсно визначити «на що здатна» людина, яка хоче стати суддею [1, с. 6]. Отже, із вищенаведеного можна зробити висновок, що якісне кадрове забезпечення діяльності судів можна представити у вигляді певної системи, а саме: 1) якісне кадрове забезпечення осіб, які здійснюють підбір кадрів на посаду судді; 2) якісне кадрове забезпечення безпосередньо суддів; 3) якісне кадрове забезпечення апарату суду.

Таким чином, спільним для цієї системи є поняття кадрового забезпечення. Тобто, для визначення системи якісного кадрового забезпечення діяльності судів необхідно дослідити насамперед зміст категорії «кадрове забезпечення діяльності судів». Таке визначення можливо зробити, виходячи з теоретичних положень про сутність поняття «кадрового забезпечення».

Звернемося до теоретичних напрацювань, які визначають зазначену категорію в різних сферах діяльності публічної влади з метою надання власного визначення із врахуванням мети дослідження.

Розгляд питання слід почати із визначення категорії «кадри». Так, термін «кадри» походить від французького «cadre» [2, с. 23; 3, с. 11], що в перекладі означає «рама, рамка». До французької мови цей термін потрапив з латинської, де означав

«чотирикутник». Саме в такій формі в минулому вивішувався для широкого ознайомлення офіційний список працівників державних установ. Поступово відбувалося перенесення значення слова з рамки на документ, а з документа на його зміст. У першій половині XIX ст. слово «кадри» починає вже застосовуватись для позначення постійного штату військових «підрозділів», що сприяло появі таких понять, як «кадрова армія», «кадровий військовий», «кадровик» та ін. [4, с. 185]. Як зазначає О. В. Крушельницька у своєму підручнику «Управління персоналом» (2003 р.), кадри це — штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері діяльності. Як зазначає вчена термін «кадри» в зарубіжних і вітчизняних джерелах часто ототожнюється лише із частиною працюючих — спеціалістами або робітниками високої кваліфікації і стажем роботи на даному підприємстві [5].

Цікавою є думка, яка була висловлена в «Методичних матеріалах щодо основних критеріїв оцінки професіоналізму державних службовців», а саме кадри — це обличчя влади, особливий інструмент ефективного і послідовного здійснення зовнішньої і внутрішньої політики держави. Від професійної компетентності кадрів, їх моральності, бажання до самовдосконалення і службового росту значною мірою залежить динамізм і результати перетворень в державі [6, с. 2]. Аналіз наведених визначень дає змогу зробити проміжний висновок, що основними характеристиками зазначеної категорії є професіоналізм і кваліфікація тощо. Що ж стосується «кадрового забезпечення» взагалі та «кадрового забезпечення діяльності судів» звернемося до існуючих напрацювань.

Так, Т. Є. Кагановська зазначає, що кадрове забезпечення є доволі складним комплексним явищем, яке має власне структуру, що певним чином відрізняє цей вид діяльності з-поміж інших державних видів діяльності, що пов'язані з управлінням [7, с. 14]. Вчена спираючись на погляди Г. Атаманчука виокремлює та аналізує функціональну та організаційну структури кадрового забезпечення. Це надало їй змогу надати визначення сутності кадрового забезпечення, як діяльності уповноважених суб'єктів з реалізації кадрової політики держави з метою забезпечення функціонування державного управління соціальними, технічними, біологічними об'єктами, яке здійснюється в умовах ринкової економіки з урахуванням демократичних засад побудови нашої держави із пріоритетним забезпеченням прав, свобод та законних інтересів особи, шляхом наповнення організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення у них мотивації до ефективної праці, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу, а також їх соціального захисту [7, с. 26–27]. Зазначене визначення нам вбачається дещо громіздким та таким, що не відповідає сучасним тенденціям щодо створенням нової моделі публічного управління з урахуванням міжнародних стандартів реалізації прав і свобод людини.

М. Г. Мельник в свою чергу, надає визначення кадрового забезпечення діяльності судів, як сукупність процедур, пов'язаних із гарантуванням реалізації вимоги професійності персоналу судів, а саме — суддів, працівників апарату судів та інших [8, с. 11–12]. На думку вченого, кадрове забезпечення представлено такими видовими категоріями, як: «кадрове забезпечення формування та функціонування суддівського корпусу судів загальної юрисдикції та Конституційного Суду України», «кадрове забез-

печення діяльності апарату суду», «кадрове забезпечення формування корпусу народних засідателів», «кадрове забезпечення формування корпусу присяжних», «кадрове забезпечення діяльності Вищої ради юстиції» та інші [8, с. 8–9]. В цілому погоджуючись із позицією М. Г. Мельника, вважаємо, що зазначений перелік видових категорій дещо розширений за рахунок присяжних та народних засідателів, оскільки останні виконують суддівську функцію не на підставі професійних навичок та юридичної кваліфікації, а як пересічний громадянин на підставі морально-етичних норм, тому, відносити останніх, до єдиної системи кадрового забезпечення діяльності суддів вважаємо не доцільним.

На думку О. В. Красноборова, кадрове забезпечення судів загальної юрисдикції становить цілісну систему пов'язаних між собою процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки, виховання суддів. Кадрове забезпечення судів загальної юрисдикції вчений розглядав під двома кутами зору: як складову державної кадрової політики в системі судів загальної юрисдикції і як принципово важливий напрямок діяльності Державної судової адміністрації України [9, с. 108–109]. Слід зазначити, що в цілому погоджуємось із наведеною позицією, але із врахуванням змін, які були внесені до законодавства. Аналіз вищенаведених позицій дає підстави стверджувати, що жодне із представлених визначень не містить прив'язки до правової регламентації зазначеної діяльності. На нашу думку, це не відповідає сучасним тенденціям розвитку Української держави як правової та демократичної тощо.

Вихідним пунктом необхідно вважати положення ч. 2 ст. 19 Конституції України, відповідно до якої органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Інакше кажучи, здійснення кадрового забезпечення в будь-якій гілці влади, кожна дія, кожне кадрове рішення має отримати, по-перше, правове підґрунтя та, по-друге, здійснюватися у визначених цим підґрунтям межах. Також, слід підкреслити, що кадрове забезпечення діяльності суддів реалізується шляхом здійснення послідовних дій, які між собою знаходяться в логічному зв'язку та повинні мати правове підґрунтя, яке, на нашу думку, складається із процесуально-правових норм. Постає питання, норами якого права урегульована зазначена діяльність. Отже, не вдаючись в наукову дискусію та спираючись на напрацювання, які були нами проведені в попередніх наукових дослідженнях щодо правової природи відносин, суб'єктами яких є судові органи зазначимо, що ми вважаємо, за доцільним функції органів суддівської влади поділяти на зовнішні та внутрішні, оскільки права та обов'язки, формуються саме через призму тих функцій, які були покладені на останню. Цей висновок, дає нам змогу обґрунтувати, що внутрішньо-організаційні відносини в судових органах є адміністративними, оскільки їх основне призначення забезпечити ефективне функціонування системи для належного виконання окремої функції держави, яка була покладена в основу створення цього органу публічної влади, а саме відправлення правосуддя. Таким чином, можна зробити проміжний висновок, що кадрове забезпечення діяльності судів – це сукупність адміністративно-процесуальних відносин, пов'язаних із прогнозуванням та плануванням добору, розстановки кадрів, підвищення їхньої кваліфікації та кар'єрного росту тощо.

Для того щоб надати визначення якісне кадрове забезпечення діяльності судів

проаналізуємо категорію «якість». Поняття «якість» пішло від латинського слова «*quamtes*» (властивість чи якість). Тлумачний словник формулює поняття «якість» як ступінь вартості, цінності, придатності чого-небудь для використання за призначенням; внутрішня визначеність предмета, який становить специфіку, що відрізняє його від інших; та чи інша ознака, властивість, риса кого, чого-небудь; сукупність характеристик продукції або послуг щодо їх здатності задовольнити встановлені та передбачені потреби [10, с. 1423]. Передусім якість — це філософська категорія, тобто поняття з гранично широким обсягом. Вперше поняття якості проаналізовано Аристотелем в «Категоріях» і «Топіці» як предикаменту, що відповідає на запитання «яке?», наявність або відсутність вроджених, вихідних можливостей і характеристик, як нових, так і стабільних властивостей; властивості та стан речі або явища в процесі їх існування; зовнішній вигляд речі чи явища [11, с. 312].

У відповідності з визначенням Гегеля, якість об'єкта являє собою сукупність властивостей і характеристик предмета, що визначають його як таке, і відрізняють від інших предметів, як тільки предмет втрачає свої властивості, це призводить до зникнення предмета, якому належать ці властивості [12]. Визначення якості діалектичного матеріалізму виглядає як існуюча визначеність предмета чи явища, що виступає в його властивостях і характеризуючи те, чим відповідний предмет або процес виступає у даних умовах у зв'язку з взаємодією з іншими предметами та процесами [13]. Відповідно до Юридичної енциклопедії поняття «якості» є оціночним, та у розглядається як сукупність якісних властивостей і характеристик продукції або послуги, якими визначається їхня здатність задовольняти встановлені або передбачувані потреби споживача щодо конкретних цілей їх використання чи споживання [14, с. 507]. Отже, на нашу думку, категорія «якість» не залежно від того чи йде мова про продукт, послугу або діяльність має єдиний критерій — задоволення «вимог» замовника, зацікавлених осіб, населення, які, в свою чергу, ними ж і встановлюються. Адаптуючи зазначене твердження на предмет дослідження, можна зробити висновок, що якісне кадрове забезпечення діяльності судів — це задоволення потреб громадян в реалізації їх конституційного права на судовий захист своїх прав.

**Висновок.** Таким чином, якісне кадрове забезпечення діяльності судів — це система взаємопов'язаних та взаємодіючих елементів, яка врегульована нормами адміністративно-процесуального права є послідовною, цілеспрямованою діяльністю, яка спрямовує та контролює діяльність судів щодо дотримання якісних властивостей і характеристик діяльності, якими визначається здатність реалізовувати кадрову політику із прогнозування та планування добору, розстановки кадрів, підвищення їхньої кваліфікації та кар'єрного росту, а також оцінювання якості діяльності суддів щодо дотримання прав і свобод людини і громадянина. Система якісного кадрового забезпечення діяльності судів складається з наступних підсистем: 1) якісне кадрове забезпечення осіб, які здійснюють підбір кадрів на посаду судді; 2) якісне кадрове забезпечення безпосередньо суддів; 3) якісне кадрове забезпечення апарату суду.

Підсумовуючи слід зазначити, що Українській державі, а особливо судовій гілці влади вкрай необхідна сучасна суддівська еліта, яка знає в якому напрямі рухається суспільство, що його загальні пріоритети це права і свободи людини і громадянина, яка готова нести відповідальність за прийнятті суддівські рішення, володіє необхідними професійними знаннями та з розумінням ставиться до людських потреб та керується у своїй діяльності принципом верховенства права.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Самсон І. Л. Добір кандидатів на посаду судді : методологічні аспекти / І. Л. Самсон // Інформаційний вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. — 2009. — Вип. 3 (11) 2009. — С. 7—11.
2. Гербер Р. Кадри в системі соціального управління / Р. Гербер, Г. Юнг. — М. : Прогресс, 1970. — 184 с.
3. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (теоретичні і прикладні аспекти) : монографія / [Н. П. Матюхіна] ; за заг. ред. О. М. Бандурки. — Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. — 287 с.
4. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник / О. М. Бандурка. — Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. — 480 с.
5. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. — К. : Кондор, 2003. — 296 с.
6. Методичні матеріали щодо основних критеріїв оцінки професіоналізму державних службовців (атестація, щорічна оцінка виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://nads.gov.ua/sub/data/upload/publication/hmelnitska/ua/455/3.doc?s398224032=c39f3ddd53c0c5df97542f57c7da67ba>
7. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : монографія / Т. Є. Кагановська. — Х. : ХНУ імені В.Н.Каразіна, 2010. — 330 с.
8. Мельник М. Г. Зміст категорії «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів : теоретичні підходи до визначення М. Г. Мельник // Вісник Вищої ради юстиції. — 2011. — № 2 (6). — С. 6—13.
9. Красноборов О. В. Адміністративно-правові засади діяльності Державної судової адміністрації України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Красноборов Олександр Валерійович. — Х, 2010. — 209 с.
10. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2009. — 1736 с.
11. Новейший философский словарь / [сост. А. А. Грицанов]. — М. : Изд В. М. Скакун, 1998. — 896 с.
12. Гегель Сочинения. Энциклопедия философских наук / под ред. А. Деробина, Д. Рязанова. — М.-Л. : Гос. изд., 1929 — Т. 1. — 368 с.
13. Методические проблемы управления качеством в развитом социалистическом обществе : учеб.-метод. пособие. / [В. Я. Белобрагин, В. В. Назаров, Б. Ф. Никитин и др.] ; под ред. А. В. Гличева и А. А. Кириллова. — М. : Высшая школа, 1984. — 104 с.
14. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. — К. : Укр. енцикл., 1998— . — Т. 6: Т—Я. — 2004. — 768 с.

