

## ДО ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЮРИДИЧНИХ ВІДДІЛІВ В УКРАЇНІ

**Ольга Олегівна КРИВКО,**

*здобувач Інституту права та  
суспільних відносин  
Відкритого міжнародного  
університету розвитку  
людини «Україна»*

На сьогоднішній день можна із впевненістю констатувати, що в діяльності юридичних відділів існує велика кількість проблем. Втім, однією із ключових серед них, беззаперечно, є недостатнє та неякісне кадрове забезпечення. Традиційно, кадри розуміють як сукупність кваліфікованих працівників, що пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту [1, с.78]. Кадрове забезпечення, відповідно до точки зору Н.П. Матюхіна, - це специфічна, повторювана діяльність, здійснювана у процесі управління правоохоронними органами, змістом якої є забезпечення органів і підрозділів необхідним, що відповідає певним вимогам, контингентом людей, а також відповідною інформацією про нього, впровадження науково-обґрунтованих методів, відбору, розстановки, навчання, виховання, стимулювання кадрів, правового регулювання проходження служби та надання правового захисту особовому складу правоохоронних органів України» [2, с.308]. Досить змістовно до визначення сутності кадрового забезпечення підходить Т.Є. Кагановська. Вчена вказує, що сутність кадрового забезпечення в державі полягає у діяльності уповноважених суб'єктів щодо 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 з 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 [3, с.219]. Т.Є. Кагановська також відмічає, що при цьому значення кадрового забезпечення в державі полягає у створенні можливості для самої держави через своїх представників (державних службовців) виконувати покладені на неї функції, а також ті обов'язки, які має сучасна правова, демократична держава перед людиною. Таким чином, можна вести мову про різнопланове значення кадрового забезпечення в державі, оскільки це забезпечить можливість функціонування держави та її органів (основне значення); сприятиме забезпеченню прав, свобод та законних інтересів особи в державі (побічно через діяльність держави) [3, с.219].

В.О. Зозуля відзначає, що до функцій кадрового забезпечення, які найбільш повно відповідають сучасним умовам суспільного розвитку слід віднести: розробка планів роботи із кадрами, визначення щорічних потреб у кадрах для державних органів, формування замовлення на підготовку майбутніх державних службовців, підвищення кваліфікації державних службовців; аналіз кадрового складу державних органів; розробку та впровадження дієвої системи формування кадрового резерву у відповідності до щорічних потреб, контроль за відповідністю кандидатів встановленим вимогам; залучення кваліфікованих кадрів шляхом систематичного оновлення системи відбору та запровадження інноваційних технологій; забезпечення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; оцінювання результатів діяльності державних службовців; здійснення соціального захисту службовців; розроблення систем вдосконалення відбору, розстановки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, соціального захисту державних службовців; розроблення систем відбору кадрів у відповідності до вимог сьогодення; розроблення систем заохочень (мотивацій) як необхідної складової їх ефективної діяльності; підвищення авторитетності державної служби, шляхом проведення профорієнтаційних заходів серед населення держави [4]. Основними складовими кадрового забезпечення, пише А.М. Шехлович, є такі: інтелектуальна, кваліфікаційна, професійна, кадрова, технологічна та організаційна складова. Організаційна складова кадрового забезпечення підприємства включає високий рівень організації та культури праці, знаходить своє вираження у чіткості, ритмічності, погодженості трудових зусиль і високого ступеня задоволеності працівників своєю працею. Організаційна складова кадрового забезпечення в багатьох факторах визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому та кожного працівника окремо, і це пов'язано з ефективним використанням кадрового потенціалу [5].

Завершуючи розгляд проблематики кадрового забезпечення юридичних відділів слід відзначити, що вказане проблемне питання є характерним для всієї юридичної галузі. Зазначене, на нашу думку, пов'язано із декількома важливими аспектами: по-перше, із загальним зниженням рівня та якості освіти: спочатку школярів, а вже потім і студентів-юристів; по-друге, із зниженням рівня престижності юридичних професій та перевантаженням ринку праці такими фахівцями. Тож, з метою покращення кадрового забезпечення юридичних відділів, на нашу думку, необхідно: 1) підняти загальний рівень вимог до майбутніх студентів юридичної спеціальності (зокрема пропонується підвищити прохідний бал ЗНО для навчання по спеціальності 081-Право); по-друге, підвищити рівень професійної освіти майбутніх фахівців, наприклад шляхом збільшення кількості практичних, виїзних та бінарних занять, залучати до освітнього процесу фахівців-практиків; по-третє, створити сприятливі умови для подальшого навчання та підвищення кваліфікації юристами, а також для обміну практичним досвідом між відповідними фахівцями.

### Список використаних джерел:

1. Михайлова Л. І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК. Суми: Вид-во "Довкілля", 2003. 326 с.
2. Матюхіна Н. П. Управління персоналом: теоретичні та практичні аспекти органів внутрішніх справ України: [монографія]. Х., 1999. 285 с.
3. Кагановська Т. Є. Сутність та завдання кадрового забезпечення як засобу сприяння функціонуванню держави та її органів. *Форум права*. 2008. № 1. С. 215-220
4. Зозуля В. О. Ефективне кадрове забезпечення – складова демократичного врядування. *Державно-управлінські студії*. 2017. № 2. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/deruprs\\_2017\\_2\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/deruprs_2017_2_18)
5. Шехлович А. М. Дослідження та удосконалення кадрового забезпечення інноваційної діяльності підприємства в умовах впровадження ІТ-технологій. 2014. URL: [https://iierlviv.files.wordpress.com/2014/12/a\\_1.pdf](https://iierlviv.files.wordpress.com/2014/12/a_1.pdf).