

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУБ'ЄКТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКОННОСТІ ПІД ЧАС ЗДІЙСНЕННЯ ПРАВОСУДДЯ

Ірина Миколаївна ПОПОВИЧ,

*кандидат юридичних наук,
провідний науковий співробітник
Національного наукового центру
«Інститут судових експертиз
ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса»
Міністерства юстиції України
<https://orcid.org/0000-0001-9329-5378>*

Забезпечення законності правосуддя є складним та багатоаспектним процесом, реалізація якого є фактично неможливою без належно побудованого кадрового забезпечення суб'єктів, що таку діяльність здійснюють. 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 [1, с.219]. А.К. Мосумова під кадровим забезпеченням розуміє, перш за все, сукупність дій, яка спрямована на формування чисельності та якісного складу працівників, їх адаптації, мотивування, навчання, оцінювання і розвиток, що забезпечить ефективне виконання цілей та завдань установи (організації). З економічної точки зору, поняття «кадрове забезпечення» доцільно визначати як рівень відповідності між кількісним і якісним трудовим потенціалом, що користується попитом на ринку праці в конкретний момент часу, і діяльністю установ і організацій, що забезпечують відповідні технології підготовки та рекрутування кадрів (система багаторівневої загальної та професійної освіти, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрових служб організацій та інших інституціональних структур) [2, с.44].

В контексті представленої проблематики, кадрове забезпечення являє собою комплексну систему взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих одне одного організаційно-правових, адміністративних та управлінських дій та заходів, що спрямовані на добір, підготовку та створення умов для подальшого професійного розвитку фахівців, які здатні на високому рівні виконувати завдання, пов'язані із забезпеченням законності під час здійснення правосуддя. Значення останнього полягає у тому, що: по-перше, саме компетентність, професійна етика та доброчесність кадрів визначають ефек-

тивність реалізації принципів правосуддя, верховенства права та захисту прав і свобод громадян; по-друге, воно сприяє своєчасному, об'єктивному та неупередженому розгляду справ, мінімізує ризики судових помилок та корупційних проявів, а також забезпечує довіру суспільства до системи правосуддя в цілому. У сучасних політичних реаліях, як слушно зазначає К.О. Іноземцева, особливого значення набуває оновлення системи кадрового забезпечення судової влади відповідно до провідних міжнародних стандартів демократичної, правової та соціальної держави. Одним із ключових завдань у цьому процесі є впровадження комплексу заходів, спрямованих на вдосконалення роботи з підбору, розстановки та підготовки кадрів. На сьогодні зростає увага до державної служби загалом та її представників, зокрема суддів, що зумовлює необхідність модернізації системи кадрового забезпечення судової гілки влади. Водночас оновлена судова система потребує сучасних підходів до формування кадрового складу, які б відповідали новітнім тенденціям у сфері правовідносин, сприяли підвищенню ефективності правосуддя та забезпечували його головну мету – утвердження справедливості. Якісне кадрове забезпечення судової системи є фундаментом належного здійснення правосуддя. Однак існує низка проблем, що ускладнюють цей процес, серед яких недосконале кадрове планування, нерівномірний розподіл навантаження та труднощі у системі оцінювання якості роботи. Для покращення кадрової політики необхідно зосередитися на трьох основних напрямках: забезпеченні кадрами суддівського корпусу, кадровому складі апарату суду та органах, які відповідають за добір суддів [3, с.74].

З огляду на наведені вище наукові позиції, вважаємо, що вдосконалення кадрового забезпечення в рамках піднятої у роботі проблематики має передбачати: по-перше, розширення просвітницької роботи, а також системи економічних та соціальних гарантій, що в свою чергу забезпечить залучення на службу висококваліфікованих осіб, здатних на високому рівні виконувати покладені на нього завдання та функції; по-друге, переглянути систему професійного добору, зробивши його більш прозорим, ефективним та оперативним; по-третє, забезпечити постійний професійний розвиток та підвищення кваліфікації суддів та працівників суду із урахуванням сучасних тенденцій у правозастосуванні, цифрових технологій та міжнародних стандартів судочинства. Окрема увага має бути приділена вдосконаленню механізмів оцінювання ефективності роботи кадрів, що має включати запровадження чітких критеріїв професійної діяльності, регулярні атестації та моніторинг дотримання етичних норм.

Запровадження зазначених вище кроків, як вбачається, дозволить: по-перше, попередити вчинення правопорушень збору суддів в процесі здійснення своєї діяльності; забезпечить більш ефективне виконання завдань та функцій особами, які займають посади у відповідних суб'єктах; по-третє, підвищить загальний рівень довіри до системи правосуддя.

Список використаних джерел:

1. Кагановська Т. Є. Сутність та завдання кадрового забезпечення як засобу сприяння функціонуванню держави та її органів / Т. Є. Кагановська // Форум права. 2008. № 1. С. 215-220. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2008_1_33
2. Мосумова А. К. Кадрове забезпечення ефективного функціонування органів місцевого самоврядування. Дис докт філософії. 074 публічне управління та адміністрування. Харків. 2021. 241 с.
3. Іноземцева К. О. Сучасні проблеми кадрового забезпечення судової системи України. Приватне та публічне право. 2020. № 1. С. 71-76.