

## **КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ СУДОВО-ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ З ПРАВООХОРОННИМИ ОРГАНАМИ**

**Антон Олександрович ПОЛЯНСЬКИЙ,**

*кандидат юридичних наук, здобувач  
Університету сучасних знань*

Взагалі, кадрове забезпечення – це комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання та встановлення заздалегідь передбачених відносин з робочою силою як у самій компанії для подальшого просування кар'єрними сходами, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних працівників. Метою кадрового забезпечення є досягнення залучення до роботи на усіх вільних економічних робочих місцях у країні працівників, здатних виконувати свої посадові обов'язки на рівні, що відповідає очікуванням роботодавців, тобто недопущення тимчасової чи тривалої нестачі кадрів в організаціях/підприємствах [1, с. 9; 2].

М.В Мельничук у своєму науковому дослідженні дійшов до висновку, що кадрове забезпечення – це, з одного боку, наявність у керівника об'єктів його управлінської діяльності – виконавців, що є

необхідним для підготовки до прийняття управлінського рішення та наступного його виконання. З іншого – кадрове забезпечення – це суто суб'єкти управлінської діяльності, які організують, аналізують, контролюють, координують і здійснюють інші дії в ході державно-управлінської діяльності для досягнення певного результату. Кадри є тим суб'єктивним чинником від якого залежить реальне функціонування механізму управлінської діяльності. Адже життєздатність органу виконавчої влади не тільки в матеріальному забезпеченні, а й у спрямуванні вольових дій і переконань учасників процесу державного управління в заданому напрямку. Без високого рівня професіоналізму та належних особистих якостей кадрів не виникає того дієвого елемента, який зумовляє динаміку управлінської діяльності [3, с.68]. Інший науковець, - В.І. Фелик, переконливо доводить, що кадрове забезпечення характеризується низкою ознак, серед яких варто особливо відмітити такі: 1) являє собою триваючий в часі динамічний процес, який має неоднорідну структуру; 2) здійснюється на постійній основі, починається з професійної підготовки (період до призначення) та закінчується звільненням із подальшим призначенням пенсії або переведенням до іншого місця роботи (період після звільнення); 3) основний період кадрового забезпечення починається після призначення; здійснюється кадровими службами відповідної управлінської структури; 4) його організація на конкретному підприємстві, установі, організації регламентується законодавством, підвідомчими нормативно-правовими актами, а також локальними актами; 5) метою кадрового забезпечення є укомплектування підприємства, установи або організації кваліфікованими кадрами, постійна робота з кадрами, що включає підвищення кваліфікації, перепідготовку, забезпечення службової або трудової дисципліни, тощо [4; 5]. Основними складовими кадрового забезпечення є такі, як інтелектуальна, кваліфікаційна, професіональна, кадрова, технологічна та організаційна. Організаційна складова кадрового забезпечення підприємства включає високий рівень організації та культури праці, знаходить своє вираження в чіткості, ритмічності, погодженості трудових зусиль та високого ступеня задоволеності робітників своєю працею. Організаційна складова кадрового забезпечення в багатьох факторах визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи загалом та кожного працівника зокрема, що пов'язано з ефективним використанням кадрового потенціалу [6, с. 71; 7].

Тож, сутність даної організаційної засади полягає у тому, що відповідальність за підготовку та реалізацію взаємодії, а також контроль за нею та оцінку її наслідків має покладатися на найбільш досвідчених та професійних працівників, які чітко усвідомлюють сутнісний зміст та значення взаємодії, знають як і уміють максимально ефективно використовувати надані їм ресурси для реалізації означеної взаємодії. Кадрове забезпечення також передбачає систематичну роботу із перевірки стану виконання працівниками своїх завдань та обов'язків щодо здійснення взаємодії, підвищення їх кваліфікації у цьому напрямку, стимулювання до високоефективної та результативної праці.

Безумовно, в контексті представленої у науковій роботі проблематики, належне кадрове забезпечення, апріорі, є надважливою гарантією ефективного функціонування правовідносин, що виникають в процесі взаємодії правоохоронних органів та судово-експертних установ. Адже саме від того, наскільки професійно, якісно та результативно кожен працівник буде виконувати покладені на нього функції та обов'язки, залежить і результат спільної мети їх діяльності.

### **Список використаних джерел**

1. Баранов Д., Садова Н. Сучасні відділи кадрів та можливість їх інтеграції в HR-департаменти. *Праця і закон*. 2009. № 8. С. 8–11
2. Долга Г. В. Кадрове забезпечення якості системи управління підприємством. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Вип. 3 (08). С. 48–53
3. Мельничук М. В. Адміністративно-правові засади управлінської діяльності керівників органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. К., 2009. 197 с.
4. Фелик В. І. Адміністративно-правове забезпечення профілактичної діяльності Національної поліції України: монографія. Харків, 2016. 511 с.
5. Бухарєв, В.В. Адміністративно-правові засади забезпечення кібербезпеки України [Текст]: автореферат ... канд. юрид. наук, спец.: 12.00.07. Суми: СумДУ, 2018. 214 с.
6. Бардадим О. Концепція стимулювання креативності персоналу підприємства на основі аналізу його компетенцій. *Економіка та держава*. 2010. № 9. С. 70–73
7. Долга Г. В. Кадрове забезпечення якості системи управління підприємством. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Вип. 3 (08). С. 48–53