

Іноземцева К.О.

*аспірант кафедри адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки
Навчально-наукового інституту права
Сумського державного університету*

КАДРОВА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ СУДОУСТРОЮ ЯК ОСНОВА ЯКІСНОГО ПРАВОСУДДЯ

Постановка проблеми. Стратегією реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки визнано, що сьогодні система правосуддя не виконує поставлені перед нею завдання [7]. Серед негативних чинників такої ситуації визнано недосконалість кадрового планування в системі судової влади та недосконалість методик визначення оптимального кількісного складу суддів та чисельності працівників апаратів судів відповідно до навантаження, а також непропорційне робоче навантаження на суддів і працівників апарату судів та відсутність механізмів оперативного вирівнювання навантаження на суддів, що знижує якість правосуддя. За роки незалежності судова гілка влади в Україні зазнавала суттєвого реформування, але реформи, як правило, були спрямовані на організаційну будову судоустрою, а кадровому забезпеченню судової гілки приділялося чи не найменше уваги. Фактично Стратегією закладено новий підхід до формування кадрової політики та порушено основні проблеми кадрового забезпечення в системі судової влади.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До вивчення проблеми правового регулювання забезпечення кадрової політики, кадрового забезпечення судової гілки влади зверталися такі вітчизняні науковці різних галузей науки, як О.М. Бандурка, В.С. Венедиктов, А.М. Клочко, О.В. Крушельницька, Г.І. Леліков, М.І. Логвиненко, Д.П. Мельничук, М.В. Онищук, Г.В. Щекін та інші.

Але поодиноким характером відображення цієї проблеми у роботах науковців свідчить про потребу комплексного дослідження проблеми кадрового забезпечення судової гілки влади в сучасних умовах під впливом судової реформи, щоб закріпити ефективність проведеної реформи та проголошених нею засад, принципів та цілей. Зазначене зумовлює практичне та теоретичне значення порушеної проблеми.

Формулювання завдання дослідження. **Метою статті** є аналіз концептуальних засад кадрової політики в системі судової гілки влади, що проголошені Стратегією реформування і є основоположними актуалізуючими факторами, що породжують потребу наукового обґрунтування та вирішення проблем кадрового забезпечення.

Виклад основного матеріалу. Безпосереднім обличчям і авторитетом судової гілки влади є її носії – судді. Європейською комісією з ефективності правосуддя визнано, що саме людський ресурс, зокрема компетентність та підвищення кваліфікації суддів та працівників апарату суду, є важливою гарантією якісного правосуддя в державі [1]. Зараз підвищена увага з боку державних органів, громадськості, законодавців і науковців, а також європейської та міжнародної спільноти прикута до кадрового забезпечення судової влади. Процес кадрового забезпечення судової системи, безперечно, повинен базуватися на кадровій політиці та конституційних засадах прозорості, демо-

кратичності, рівних можливостей, верховенства права та законності, неупередженості та об'єктивності. О.М. Бандурка пропонує розуміти кадрову політику як цілеспрямовану діяльність державних органів, організацій і посадових осіб щодо підбору, навчання, розподілу, переміщення та звільнення кадрів [2, с. 134]. На думку В.М. Колпакова, кадрова політика – це комплексна система управління людськими ресурсами, система управління людьми в масштабах держави, регіону, галузі чи окремої організації, провідний напрямок діяльності держави, що охоплює розробку організаційних принципів роботи з людьми, формування й раціональне використання людських ресурсів [4, с. 3]. С.М. Шило метою кадрової політики називає формування високопрофесійного кадрового корпусу, забезпечення стабільності службово-трудових відносин та оптимальної збалансованості їх чисельності [13, с. 79]. Кадрову політику в системі судоустрою не можна розглядати у відриві від державної кадрової політики, правові основи якої відображені в однойменній Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, затвердженої Указом Президента України 01.02.2012 р., головною метою якої проголошено забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою [6].

Якщо сконцентрувати увагу на безпосередньому розумінні кадрового забезпечення діяльності судів, то О.В. Ульяновська пропонує розглядати його як послідовну і цілеспрямовану діяльність, що спрямовує та контролює роботу судів щодо дотримання якісних властивостей і характеристик, якими визначається здатність реалізовувати кадрову політику з прогнозування та планування добору, розстановки кадрів, підвищення їх кваліфікації й кар'єрного зростання, а також оцінювання діяльності судів щодо дотримання прав і свобод людини та

громадянина. Крім того, автор дуже доцільно розподіляє систему кадрового забезпечення на такі три підсистеми: 1) кадрове забезпечення осіб, які здійснюють добір кадрів на посаду суддів; 2) кадрове забезпечення безпосередньо суддів; 3) кадрове забезпечення апарату суду [12, с. 11]. Оскільки серед науковців достатньо часто кадрове забезпечення судової гілки влади зводиться безпосередньо до суддів, К.М. Ржепецька систему кадрового забезпечення адміністративних судів пропонує розуміти як формування висококваліфікованого суддівського корпусу [10, с. 420]. Підтримуємо думку тих науковців, які вважають розгляд кадрового забезпечення судочинства лише з погляду його прив'язки до особи-судді занадто вузьким, оскільки *кадри судів не обмежуються лише суддівським корпусом* [9, с. 130].

Останній підхід саме і відображений у Стратегії реформування, про що свідчать такі напрямки вирішення кадрових проблем в системі судової влади:

– одним із перших напрямків є, безперечно, акцент на суддівському корпусі. Таким акцентом є забезпечення функціонування системи кадрового відбору суддів на конкурсній основі за новою системою управління ефективністю кадрів, яка забезпечить оцінювання суддів за однаковими прозорими критеріями, а також упровадження системи кваліфікаційного оцінювання та регулярної оцінки суддів, закріплення у законодавстві принципу підвищення професійного рівня суддів як основного критерію для просування судді у професійній кар'єрі;

– удосконалення системи спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, зокрема і посилення зв'язку між системами початкової підготовки та призначенням суддів, а також впровадження ефективних механізмів дослідження інформації про кандидата на посаду судді з погляду доброчесності та інших якостей і перегляд вимог щодо віку та професійного стажу для кандидатів на посаду судді;

– крок у напрямку покращення кадрового забезпечення апарату суду;

– комплексне зміцнення потенціалу Національної школи суддів України та системи підготовки суддів;

– не оминула увага і осіб, які здійснюють підготовку кадрів та упровадження механізмів досягнення більшої єдності судової практики шляхом підсилення дослідницько-аналітичних можливостей вищих спеціалізованих судів, посилення ролі Верховного Суду України, забезпечення їх тісної співпраці з науковими установами (Національною академією правових наук України, вищими юридичними навчальними закладами).

Серед концептуальних заходів, спрямованих на вирішення проблем кадрового забезпечення у сучасній судовій системі, визначено нормативне закріплення прозорих механізмів перегляду професійної придатності із використанням об'єктивних критеріїв та застосуванням справедливих процедур. З огляду на це з'являється необхідність визначення поняття «професійна придатність судді».

Серед інших заходів виділено перегляд порядку призначення суддів на посади та переведення суддів відповідно до їхніх професійних якостей, досвіду та досягнень винятково на конкурсних засадах, а також призначення суддів на посаду на безстроковій основі, запровадження інституту відряджень суддів до інших судів для регулювання навантаження на суддів, встановлення чіткого переліку підстав, неупередженої та прозорої процедури звільнення суддів з посади та припинення їх повноважень, підвищення вимог, зокрема етичних, до членів органів, відповідальних за формування суддівського корпусу. Л.В. Скомороха з цього приводу доцільно зазначає, що особи, відібрані для судових посад, повинні мати високі моральні якості і здібності, а також відповідну підготовку і кваліфікацію в галузі права. Будь-який метод відбору суддів мусить забезпечити від призначення суддів за неправомірними мотивами. Під час відбору суддів не повинно бути дискримінації щодо певної особи за ознаками раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних

та інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану тощо, однак вимога про те, що кандидат на юридичну посаду має бути громадянином відповідної країни, не повинна розглядатися як дискримінаційна [11]. Така підстава закріплена на міжнародно-правовому рівні і є основною гарантією забезпечення кожному рівних можливостей в праві бути обраним чи призначеним на посаду судді. Європейська хартія про статус суддів (Рада Європи, 1998 р.) закріплює, що правила відбору та призначення на посаду суддів незалежним органом або комісією вимагають здійснення відбору на основі здатності кандидатів вільно і неупереджено оцінювати справи, які передаються на їхній розгляд, та застосовувати закон із повагою до гідності людини. Кандидату не може бути відмовлено у посаді лише на підставі статі, етнічного чи соціального походження або на підставі його філософських чи політичних поглядів, релігійних переконань [8, с. 357].

І Стратегією, і науковцями визнано недосконалість механізму кадрового планування в системі судоустрою. Як зазначає О. Лаврук, кадрове планування – це комплекс науково обґрунтованих заходів, що розробляються на основі аналізу процесів та результатів розвитку, оцінки персоналу, відповідності трудового потенціалу працівників тенденціям розвитку організаційної системи підприємства, установи, організації, з метою реалізації його цілей і стратегії розвитку [5]. Основоположні принципи ефективного судового захисту, серед яких виділяються досконала організація й ефективне функціонування судової системи, незалежність суддів від зовнішнього втручання в їхню діяльність та багато інших процесуальних гарантій неупередженого судочинства, будуть зведені нанівець без належного кадрового комплектування судової системи судьями-професіоналами. Отже, в такому аспекті питанню підготовки професійних кадрів (майбутніх суддів), які надалі будуть безпосередньо здійснювати правосуддя в судах, має приділятися основна

увага науковців, уряду, законодавця [3, с. 95]. Ядром кадрової політики системи судоустрою ми вважаємо кадрове забезпечення суддів. З огляду на це виникає потреба у глибокому аналізі всіх його стадій та аспектів, що є перспективним напрямом для подальших досліджень зазначеної проблеми.

Висновки. Кадрова політика в системі судової гілки влади є складовою частиною державної кадрової політики. Вона має бути науково обґрунтованою, відповідати суспільно-економічному становищу держави перехідного типу, орієнтованої на відродження та сталий розвиток України з урахуванням її європейських орієнтирів та амбіцій. Основою якісного правосуддя в державі є особи, які його здійснюють. Цим зумовлена потреба перегляду сучасного стану кадрового забезпечення судової гілки влади. Постійна трансформація суспільних правовідносин, їх розвиток зумовлюють зміни як в законодавстві, так і в практиці його застосування. Багаторічна застаріла система функціонування

добору та розстановки суддівських кадрів вимагає абсолютно нового підходу до зазначеного процесу. Подальшого дослідження потребують аналіз правового статусу органів та осіб, що здійснюють підготовку, добір суддів та осіб, що забезпечують діяльність суду. За умов комплексного підходу та послідовності у формуванні кадрової політики в судовій системі, яка охоплює не лише суддівський корпус, можливе досягнення мети кадрової політики та її ефективності. Кадрове забезпечення судової гілки влади має характеризуватися єдністю мети, цілей, завдань, принципів, форм і методів роботи з кадрами на всіх її рівнях організаційної будови, охоплювати весь кадровий корпус, усі кадрові процеси незалежно від механізму і ступеня державного впливу на них. Іще однією характеристикою кадрової політики в системі судоустрою має бути її перспективний, гнучкий та превентивний характер, що дозволить їй вчасно реагувати на розвиток та трансформацію суспільних відносин.

Анотація

Стратегією реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів закладено базові напрямки та засади сучасної кадрової політики в судовій системі держави, що базуються на принципах конституційності, прозорості, демократичності, рівних можливостей, верховенства права та законності, неупередженості та об'єктивності. Складний характер завдань, що покладені на судову гілку влади, в сучасних умовах трансформації українського суспільства у напрямі побудови європейської демократичної держави, висуває винятково високі вимоги до професійних якостей суддів та осіб, що здійснюють кадрове забезпечення судової влади. У сучасних політичних умовах принципового значення набули завдання оновлення системи кадрового забезпечення судової гілки влади, приведення її до кращих міжнародних стандартів демократичної, правової, соціальної держави. Одним із найголовніших серед них є здійснення комплексу заходів, спрямованих на поліпшення кадрової роботи щодо розстановки кадрів, підготовки та відбору. У статті проведено аналіз основоположних напрямів, які сьогодні визнані пріоритетними і потребують глибокого теоретичного аналізу для ефективної їх практичної реалізації. Встановлено, що посилена увага до державної служби та до її носіїв, зокрема й суддів, зумовлює потребу у вдосконаленні системи кадрового забезпечення судової гілки влади. Визначено, що оновлена судова система потребує новітніх підходів у її кадровому забезпеченні, які б відповідали сучасним тенденціям розвитку суспільних правовідносин, для досягнення ефективності правосуддя і забезпечення його основної мети – встановлення справедливості. Високоякісне кадрове забезпечення судової влади за всіма її векторами є основою якісного правосуддя. У статті схарактеризовано основні фактори, що спричиняють проблеми у якісному забезпеченні кадрами судової гілки влади, серед яких недосконалість кадрового

планування, непропорційність навантаження, проблеми оцінки якості тощо. Напрями кадрового забезпечення у статті класифіковано за такими трьома видами: кадрове забезпечення безпосередньо суддів, кадрове забезпечення апарату суду, кадрове забезпечення органів, уповноважених здійснювати добір суддів.

Ключові слова: кадрова політика, кадрове забезпечення, кадрове планування, кадри, суддівський корпус.

Inozemtseva K.O. Personal policy in the judicial system as a basis of quality justice

Summary

The strategy of reforming the judicial system, the judiciary and related legal institutes includes the basic directions and principles of modern personnel policy in the state judicial system, based on the principles of constitutionality, transparency, democracy, equal opportunities, the rule of law and legality, impartiality and objectivity. The complex nature of the tasks entrusted to the judiciary, in the current conditions of transformation of Ukrainian society towards building a European democratic state, places exceptionally high demands on the professional qualities of judges and judicial staff. In the current political environment, the task of updating the system of staffing of the judicial branch of power, bringing it to the best international standards of a democratic, legal, and social state has become of fundamental importance. One of the most important among them is the implementation of a set of measures aimed at improving staff work on staffing, training and selection. The article analyzes the basic directions, which today are recognized as a priority and require a deep theoretical analysis for their effective implementation. It has been established that the increased attention to the civil service in general and its carriers, including judges, necessitates the improvement of the staffing system of the judicial branch of government. It is determined that the updated judicial system requires the latest approaches in its staffing, which would correspond to the most recent trends in the development of social relations, to achieve the efficiency of justice and ensure its main goal – the establishment of justice. High-quality staffing of the judiciary in all its areas is the basis of high-quality justice. The main factors that cause problems in the high-quality provision of personnel of the judicial branch are characterized, among them: imperfection of personnel planning, disproportion of the load, problems of quality assessment, etc. The directions of staffing in the article are classified in three types: personnel support directly to judges, staffing of the court apparatus, staffing of bodies authorized to carry out the selection of judges.

Key words: personnel policy, staffing, personnel planning, cadre, judiciary.

Список використаних джерел:

1. European Commission for the efficiency of justice, Checklist for promoting the quality of justice and the courts. Strasbourg. 2008. URL: <https://rm.coe.int/european-commission-for-the-efficiency-of-justice-cepej-checklist-for-promo/16807476cf>.
2. Бандурка О.М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ : підручник. Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. 480 с.
3. Войнолович С. Деякі питання кадрового комплектування судів системи адміністративного судочинства. *Підприємництво, господарство і право*. № 10. 2016. С. 92–96.
4. Колпаков В.М. Концептуально-понятійні основи кадрового забезпечення системи професійної освіти. *Теорія та методика управління освітою*. № 4. 2010. С. 1–12.
5. Лаврук О. Кадрове планування в системі управління персоналом. URL: https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi_vcmT6bjjAhUHpYsKHediDpoQFjADegQICBAC&url=https%3A%2F%2Fstudlib.

org.ua%2Findex.php%2Fepubs%2Farticle%2Fdownload%2F32%2F32&usg=AOvVaw2ovVM-dC5VHIIsKDfjx5_N.

6. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 року № 45/2012. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
7. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки : Указ Президента України від 20.05.2015 року № 276/2015. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/276/2015>.
8. Прокопенко Б.О. Міжнародні стандарти добору кандидатів на посаду судді. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 1. С. 356–359.
9. Пчелін В.Б. Поняття та сутність кадрів у системі кадрового забезпечення адміністративного судочинства в Україні. *Право і суспільство*. 2016. № 4. С. 127–132.
10. Ржепецька К.М. Стан судових кадрів як фактор, що впливає на ефективність адміністративного судочинства. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В.І. Вернадського*. № 1. Т. 1. 2010. С. 420–425.
11. Скомороха Л.В. Конкурсний добір кандидатів на посаду суддів, міжнародний досвід та вітчизняні реалії. URL: <http://www.vgu.gov.ua/Docs/a160909.pdf>.
12. Ульяновська О.В. До питання про сутність якісного кадрового забезпечення судів. *Митна справа*. 2014. № 1. С. 8–13.
13. Шило С.М. Кадрова політика в ОВС, її мета та принципи. *Науковий Вісник Херсонського державного університету*. Вип. 3. Том 2. 2013. С. 78–80.