

**ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ
В ОРГАНАХ СУДОВОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ**

Управління персоналом на сьогодні є базисом ефективного управління будь-якої організації, зокрема, у системі органів судової влади. Оптимальне використання кадрових технологій у системі управління службовцями органів судової влади є запорукою успішного функціонування та розвитку територіальних структур юстиції. Ключовою складовою служби є технології управління персоналом органів судової влади. Технології управління персоналом органів судової влади включають сукупність прийомів, способів та методів впливу на кадрові ресурси у процесі найму, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих кінцевих результатів трудової діяльності. Технології кадрового менеджменту органів судової влади регламентуються спеціально розробленими нормативно-методичними документами, що мають правову основу. Технології управління персоналом органів судової влади охоплюють широкий спектр функцій від прийому до звільнення кадрів, вирішують питання трудових відносин, торкаються елементів психофізіології, ергономіки та естетики праці. На сьогоднішній день ці завдання висунулися на перший план і в їхньому вирішенні зацікавлена кожна організація і в тому числі органи судової влади.

Кадрові технології містять два основні блоки – формування та розвиток трудових ресурсів організації, при цьому кожен блок є досить змістовним і насичений елементами технології управління персоналом.

У системі персонального менеджменту розвиток персоналу окреслюється як безперервний процес, метою якого є послідовне наближення професійних та особистісних компетенцій співробітників до оптимальних, тобто, найповніше розкриття відповідно до організації-роботодавця – органів судової влади. Розвитку трудових ресурсів сприяють технології навчання персоналу, оскільки процеси, що відбуваються у зовнішньому середовищі є швидкозмінними та швидкоплинними. Професійна підготовка та перепідготовка сприяє мотивації трудової діяльності та кар'єрному зростанню персоналу органів судової влади. У стандартах, що описують вимоги до систем менеджменту якості, багато уваги приділяється управлінню людських ресурсів. Зокрема, наголошується на необхідності:

- забезпечення компетентності персоналу, який виконує роботу, що впливає на якість послуг, на основі відповідної освіти, підготовки, навичок, досвіду;
- розробки для персоналу програм навчання та планів періодичної атестації;
- реєстрації даних, що стосуються кваліфікації персоналу, програм (планів) підготовки та навчання, результатів підготовки та перепідготовки персоналу.

Таким чином, кадрові технології в системі управління персоналом, технології управління людськими ресурсами органів судової влади – це процедури та дії, пов'язані з кадровим плануванням, набором та відбором, атестацією, мотивацією, розстановкою та організацією роботи персоналу організації Міністерства юстиції.

Зміст кадрових технологій у системі управління персоналом органів судової влади може бути представлено сукупністю послідовно здійснюваних дій, прийомів, операцій, які дозволяють:

- отримати інформацію про можливості працівника (здібності, професійні знання, вміння, навички);
- сформувані необхідні для органів судової влади або змінити умови їх реалізації.

У зв'язку з цим кадрові технології, що застосовуються в управлінні персоналом органів судової влади, можна умовно поділити на такі групи.

Перша група включає такі кадрові технології, які дозволяють отримати всебічну достовірну персональну інформацію про персонал, що є максимально достовірною та релевантною.

До другої групи кадрових технологій слід віднести ті, які забезпечують необхідні дії, як поточні, і перспективні, кількісні і якісні характеристики складу персоналу.

Третю групу складають кадрові технології, які дають змогу отримати високі результати діяльності кожного спеціаліста та синергетичний ефект від узгоджених дій всього персоналу.

Отже, кожна з розглянутих вище груп кадрових технологій у системі органів судової влади, незважаючи на певну схожість, зберігає сутнісні відмінності. В основі кадрових технологій, що дають змогу отримати персональну інформацію, лежить технологія оцінки. Отримання заданих кількісних та якісних характеристик забезпечується раціональним відбором персоналу. Затребуваність професійних можливостей персоналу досягається комплексом кадрових заходів, які вдало і вміло поєднуються.