

**Гончар Зоряна Василівна**

*Головний спеціаліст по роботі з персоналом Територіального управління  
Державної судової адміністрації України у Тернопільській області*

## **РОБОТА З ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ СУДОВОЇ ВЛАДИ УКРАЇНИ**

Ефективність та успіх діяльності кожної установи, у тому числі органу судової системи, залежить від якості персоналу. Персонал є одним із найважливіших ресурсів судової установи, що необхідні для виконання покладених на неї завдань. Адже нові ідеї, технології, законодавчі норми чи найкращі умови праці не дозволяють досягти стійкого успіху в роботі без належно підготовленого і згуртованого колективу. Тобто інвестування у людські ресурси і кадрову роботу визнається довгостроковим фактором надійності та ефективності діяльності будь-яких установ. Адекватне управління судовими кадрами формує колектив, у якому реалізується трудовий потенціал, розвиваються здібності та уміння.

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. До питань кадрового забезпечення судової влади, на даний час, прикута підвищена увага з боку, як державних органів, громадськості, законодавців і науковців, так і європейської та міжнародної спільноти.

Поняття «персонал судових органів» охоплює всіх працівників суду, - як державних службовців, працівників патронатної служби, так і осіб, що здійснюють господарське забезпечення суду. Якісний, конкурентоспроможний персонал суду не є самоціллю, але в судах повинен бути хороший кадровий потенціал, щоб судді та працівники апарату суду, могли забезпечувати правосуддя. Незалежно від наявності в них юридичної освіти, компетентні судові управлінці розуміють правові, конституційні та історичні засади судової системи. Компетентні судові управлінці співпрацюють з іншим персоналом, однак вони повинні проявляти твердість і навіть упертість в особистому служінні

правосуддю в рамках закону. Кадрова робота одна з ключових компетенцій судового адміністрування. Саме в процесі пошуку кандидатів та добору працівників, у відносинах між працівниками в колективі, професійному розвитку, в процесі оцінювання ефективності роботи втілюється та демонструється те, як і у що суди вірять, яка в них місія, мета, цінності та стандарти якості [1, с. 30].

Робота з персоналом в судових органах визначається основними функціями кадрової роботи в судовій системі, які реалізують зовнішні прояви та напрями вдосконалення кадрових завдань, що визначені метою кадрового менеджменту. Здійснення кадрових завдань закріплено законодавчими та підзаконними актами у сфері судового адміністрування та державної служби. Основним компонентом ефективною, підзвітною та прозорою судовою системою, яка направлена на утвердження верховенства права, є організація роботи суду по відправленню правосуддя. Ефективні суди розглядають та вирішують судові справи своєчасно, прозоро та об'єктивно за умови, коли не тільки судді є компетентними, досвідченими, професійно підготовленими, а й працівники апарату суду є компетентними, досвідченими, професійно підготовленими та мотивованими, саме вони забезпечують ефективну адміністративну та операційну підтримку. Здатність судової системи привабити та утримати такі професійні кадри залежить в більшості випадків від ефективності, професійності та хорошого управління кадровою системою, що включає в себе потужний централізований адміністративний компонент, який надає судам професійну та адміністративну підтримку (держава, Державна судова адміністрація України, Рада суддів України) та її потужний децентралізований компонент на рівні місцевого суду або на обласному рівні (територіальне управління Державної судовою адміністрації України), який уповноважений виконувати ключові кадрові функції. Облік та діловодство у кадрових питаннях належить юрисдикції апарату суду, який веде кадрове діловодство суду, в тому числі особові справи суддів, а також здійснює автоматизовану систему обліку кадрів суду.

На вивільнення суддів від виконання завдань, які безпосередньо не пов'язані із відправленням правосуддя, спрямована діяльність спеціально уповноважених на те осіб, які виконують різноманітні функції і у сукупності складають апарату суду. Така структура утворюється при кожному суді і покликана здійснювати численні дії організаційного, допоміжного та підготовчого характеру, без яких неможливі власне дії судді щодо вирішення юридично значущих справ [4, с. 58].

Для ефективного управління персоналом суду слід визначити організаційні засади, які починаються із аналізу роботи з метою з'ясування посад у суді та посадових обов'язків, визначенні необхідних компетенцій та особливих умов роботи. Визначення, залучення, прийом на роботу та конкурсний відбір найкращих кандидатів на посади, так само як і регулювання оплати праці є шляхом для забезпечення гарантій для підтримання достатнього життєвого рівня громадян та організації роботи суду по відправленню правосуддя.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кадрова політика в суді: сучасний досвід: посібник. Київ, 2016. 320 с.
2. Кадровий менеджмент. URL: <http://www.upravlenie24.ru/kadrmanagement.htm> (дата звернення: 12.05.2021).
3. Про затвердження Типового положення про апарат суду: Наказ ДСА України від 08.02.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v01317550-19> (дата звернення: 12.05.2021).
4. Марочкіна І. Є. Організація роботи суду: навч. посібник. Харків: Право, 2012. 255 с.