

Альона ТЕРНОВЕНКО,
голова Ульяновського районного суду
Кіровоградської області



ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ СУДУ

Формування незалежної, безсторонньої, ефективної та професійної судової влади в Україні неможливе без належного організаційно-правового забезпечення цього процесу. Саме тому в статті досліджуються організаційно-правові засади управління персоналом суду, оскільки їх чітке визначення та правове закріплення забезпечать інституційну незалежність судової системи та потенційно відокремлять систему судового управління від зовнішніх втручань з метою здійснення політичного впливу.

Основні засади державного управління органами судової влади, в тому числі управління в межах суду, тією чи іншою мірою висвітлювались у публікаціях В. Авер'янова, А. Стрижака, Д. Притики, В. Маляренка, С. Штогуна, А. Безнасюка, Х. Рустамова, В. Бринцева, В. Кривенка, С. Обрусної, В. Момота, М. Мельника. Аналіз сучасних досліджень, проведених представниками як науки державного управління, так і окремих суміжних наук, дає змогу зробити висновок, що проблема організаційно-правового забезпечення управління персоналом суду не дістала в доктрині достатнього висвітлення.

Метою розвитку державно-управлінської науки є опрацювання організаційно-правових засад державного управління органами судової влади в контексті європейського досвіду розвитку правосуддя. Зважаючи на це, виникає потреба в дослідженні проблемних питань організації управління людськими ресурсами в сфері організаційного забезпечення діяльності судів, а також в узагальненні досвіду управління персоналом суду. Для цього слід вирішити такі завдання: на основі комплексного аналізу наукової літератури та теоретичного осмислення визначити поняття «управління персоналом суду», виявити правові принципи управління ним, визначити вплив організаційних засад управління персоналом на ефективність його діяльності.

Доступний та ефективний суд певною мірою забезпечує існування гармонії взаємовідносин у суспільстві. У свою чергу довіра та впевненість населення в

тому, що суди надаватимуть доступні та справедливі послуги, зростатиме за умови функціонування ефективної та дієвої судової системи. Ефективність будь-якої організації прямо залежить від умілого управління всіма наявними в неї ресурсами, зокрема людськими, оскільки наявність матеріальних, інформаційних ресурсів, інноваційних технологій зводить до мінімуму досягнення організації за відсутності компетентних, цілеспрямованих, мотивованих, високопрофесійних працівників.

Персонал – це важливий елемент системи управління. З огляду на це управління персоналом суду повинно ґрунтуватись на чітких організаційно-правових засадах. У ст. 149 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» зазначено, що організаційне забезпечення роботи суду здійснює його апарат, який очолює керівник апарату. Керівник апарату суду несе персональну відповідальність за належне організаційне забезпечення суду, суддів та судового процесу, функціонування автоматизованої системи документообігу. Правовий статус працівників апарату суду визначається Законом України від 16 грудня 1993 р. «Про державну службу», відповідно до ст. 1 якого нею є професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів.

Чи є тотожними поняття «апарат суду» та «персонал суду»? О. Крушельницька зазначає, що персонал – основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників¹. Згідно з пунктом 10 ч. 1 ст. 1 Закону України від 17 листопада 2011 р. «Про державну службу», який набере чинності 1 січня 2014 р., службою персоналу державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим або їх апарату є окремий структурний підрозділ чи державний службовець у цьому органі або його апараті, що забезпечує здійснення керівником державної служби в державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті своїх повноважень, відповідає за документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення, добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, а також виконує інші функції, передбачені цим Законом та іншими нормативно-правовими актами.

Таким чином, поняття «апарат» має більш широке значення за змістом, ніж поняття «персонал». Головне управління державної служби України в наказі від 1 вересня 1999 р. № 65 «Про Довідник типових професійних характеристик посад державних службовців» визначило поняття апарату державного органу як сукупність працівників державного органу, які складають його штат². Використання категорії «персонал» щодо органів судової гілки влади має об'єднуваче значення, оскільки дає змогу врахувати всі категорії посадових осіб, які працюють, проходять державну службу в зазначених органах³.

¹ Див.: Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навч. посібн. – К., 2003.

² Див.: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0065354-99>

³ Див.: Мельник М.Г. Класифікація принципів кадрового забезпечення діяльності органів судової гілки влади // Держава та регіони. Серія: Право. – 2011. – № 2.

Отже, за своєю природою та особливістю покладених на суд функцій поняття «апарат суду» та «персонал суду» є тотожними.

Оскільки судді ані за своїм правовим статусом, ані за покладеними на них повноваженнями не є державними службовцями та не здійснюють організаційне забезпечення діяльності суду, вони не належать до апарату. Єдиним повноваженням судді є здійснення правосуддя. Його діяльність управлінням не підлягає. Суддя до складу персоналу також не входить. С. Заревнюк вважає апарат суду допоміжним інститутом органу, що здійснює правосуддя¹. Таким чином, можна зробити висновок, що працівники апарату суду складають його персонал. Виконуючи свої професійні обов'язки, персонал суду й правоохоронних органів має в межах своєї компетенції задовольняти потреби суспільства, а не тільки виконувати відомчі накази; підтримувати законність і таким чином у межах повноважень уміти обстоювати дотримання конкретних вимог закону, в тому числі протистояти неправомірним інтересам окремих осіб, деяких відомств, організацій або підприємств будь-якої форми власності².

Деякі автори визначають управління персоналом як галузь знань і сферу практичної діяльності, спрямовану на забезпечення підприємства, установи, організації компетентними, мотивованими працівниками, створення належних умов для ефективного використання їхнього потенціалу для досягнення стратегічних цілей підприємства і вирішення поточних завдань, розвитку професійно значущих компетенцій, формування лояльності і посилення мотивації працівників³.

Є. Маслов під управлінням персоналом розуміє системний, планомірно організований вплив за допомогою взаємопов'язаних організаційних, економічних та соціальних заходів на процес формування й перерозподілу робочої сили на рівні підприємства, на створення умов для використання трудових якостей працівників з метою забезпечення ефективного функціонування підприємства та всебічного розвитку зайнятих на ньому працівників⁴. Н. Гавкалова, ототожнюючи поняття «управління людськими ресурсами» та «менеджмент персоналу», визначає їх як науковий напрям, що становить сукупність концепцій і теорій. Його предметом є методи, засоби, мотиваційні настанови, чинники впливу з боку керівної підсистеми на ефективне використання інтелектуального, людського й соціального капіталів персоналу у відтворювальному процесі, що сприяє досягненню цілей підприємства та відповідає інтересам персоналу. Це твердження є найбільш близьким до визначення поняття «управління персоналом суду». Законодавчо закріплюється, що керівник апарату суду призначає на посаду та звільняє з посади працівників апарату суду, застосовує до них заохочення та накладає дисциплінарні стягнення. Добір працівників апарату суду здійснюється на конкурсній основі.

В апаратах судів загальної юрисдикції можуть створюватися управління, відділи, що здійснюють свої функції на підставі положення про відповідні управління, відділ, затвердженого керівником апарату відповідного суду.

¹ Див.: *Маляренко В.Т.* Суд, правоохоронні та правозахисні органи України: Підручн. – К., 2007.

² Див.: *Теорія та практика судової діяльності: Наук.-практ. посібн.* – К., 2007.

³ Див.: *Цимбалюк С.О.* Організація роботи з персоналом. – Довідник кадровика, 2012.

⁴ Див.: *Маслов Е.В.* Управление персоналом предприятия: Учебн. пособ. – М., 1998.

В апараті суду загальної юрисдикції утворюється канцелярія, яка щоденно протягом робочого часу суду забезпечує прийняття та реєстрацію документів, що подаються до відповідного суду. Канцелярія також виконує інші завдання, визначені положенням, затвердженим керівником апарату відповідного суду. До штату апарату судів загальної юрисдикції входять також секретарі судового засідання, наукові консультанти та судові розпорядники.

З прийняттям Закону «Про судоустрій і статус суддів» повноваження голови суду щодо здійснення управління персоналом значно звузились. Голова суду контролює ефективність діяльності апарату суду. Контроль (у перекладі з французької «controle») означає перевірку або спостереження з метою перевірки. Цей термін можна тлумачити як спостереження, нагляд, перевірку з метою протидії чомусь небажаному.

Контроль – це вид управлінської діяльності, завданням якої є кількісна і якісна оцінка і облік результатів роботи організації. Виділяють два напрями контролю: контроль для оцінки отриманого результату; контроль для вжиття заходів з коригування істотних відхилень від плану або коригуванню самого плану¹. Ефективність діяльності слід визначати як успішність організаційної діяльності. Таким чином, контроль за ефективністю діяльності апарату суду – це заходи для перевірки ефективності управлінської діяльності керівника апарату та функціонування апарату суду.

Управління персоналом суду – це складний, багатосторонній та специфічний процес. Не можна не погодитись з думкою Ю. Гончарука про те, що за всіх особливостей судового управління (адміністрування) слід дотримуватись основоположних принципів у сфері державного управління, закладених в нормах адміністративного права, зокрема принципів єдиначальності, оперативної самостійності в прийнятті управлінських рішень та відповідальності за їх результати². Компетенція щодо управління людськими ресурсами охоплює не тільки функції, що традиційно пов'язуються з кадровою роботою, а й знання, навички, вміння та здібності, за допомогою яких судові управлінці моделюють принципи ставлення та поведінки персоналу, якими відзначається високоефективний суд. Управління людськими ресурсами в суді є особливим видом діяльності, що потребує спеціальних функцій і наявності особливих якостей в управлінців, які займаються цією діяльністю. Управління людьми зумовлює наявність творчого підходу, індивідуалізації та врахування довгострокової перспективи при прийнятті рішень.

Для ефективного управління персоналом суду слід визначити організаційні засади. До загальних принципів управління зазвичай відносять цілеспрямованість, спланованість, компетентність, дисципліну, стимулювання, ієрархічність³. Організаційні засади управління персоналом суду починаються з аналізу роботи з метою з'ясування посад у суді та посадових обов'язків, не-

¹ Див.: Ямпольская Д., Зонис М. Менеджмент. – М., 2004.

² Див.: Гончарук Ю. Питання розподілу повноважень та відповідальності в судовому адмініструванні потребують удосконалення // Вісник державної судової адміністрації України. – 2011. – № 3.

³ Див.: Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: Навч. посібн. – К., 2006.

обхідних компетенцій та особливих умов роботи. Визначення, залучення, прийом на роботу та конкурсний відбір найкращих кандидатів на посади, так само як винагорода за працю, утримання працівників та забезпечення їхнього кар'єрного зростання й підготовки є основними організаційними засадами управління людськими ресурсами.

Вимоги суспільства щодо підвищення якості діяльності судів, запровадження нових стандартів судового адміністрування вимагають вироблення нової стратегії управління персоналом, що виходить за межі суто ведення кадрового діловодства та добору персоналу. Управління персоналом повинне здійснюватися насамперед шляхом узгодження цілей персоналу і керівника. Цілі повинні бути однозначними та зрозумілими, за можливості обговорюватися і узгоджуватися зі співробітниками при складанні планів їхньої діяльності з урахуванням при цьому здібностей працівників при затвердженні робочих цілей та з поясненням зв'язку між цілями працівника, цілями підрозділів суду і цілями суду в цілому.

ТЕРНОВЕНКО А. Організаційно-правові засади управління персоналом суду.

Розглянуто сучасний стан управління людськими ресурсами в суді, досліджено проблемні питання організаційно-правового регулювання судової управлінської діяльності, запропоновано шляхи їх вирішення з метою забезпечення оптимального функціонування судової системи загалом.

Ключові слова: організаційно-правові засади, організаційне забезпечення, персонал суду, управління судом, діяльність суду.

ТЕРНОВЕНКО А. Организационно-правовые принципы управления персоналом суда

Рассматривается современное состояние управления человеческими ресурсами в суде, исследуются проблемные вопросы организационно-правового регулирования судебной управленческой деятельности, предлагаются пути их решения с целью обеспечения оптимального функционирования судебной системы в целом.

Ключевые слова: организационно-правовые принципы, организационное обеспечение, персонал суда, управление судом, деятельность суда.

TERNOVENKO A. Organizational and legal principles of human resource management of court.

The current state of management by human resources in court is considered, investigated problem questions of organizational and legal regulation of administrative activity, ways of their overcoming for the purpose of ensuring optimum performance of judicial system as a whole are offered.

Key words: organizational legal principles, organizational providing, personnel of court, management of court, court activity.