

УДК 342.922

А. В. Попик

здобувач

Науково-дослідного інституту публічного права

## МЕТОДИ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СИСТЕМІ ПРАВОСУДДЯ УКРАЇНИ

Методи реалізації кадрової політики у системі правосуддя мають важливе соціально-правове значення, адже адміністративна діяльність відповідних суб'єктів публічної адміністрації здійснюється шляхом цілеспрямованого управлінського впливу на волю об'єкта, що може здійснюватися лише в окреслених вище формах діяльності та за допомогою комплексу передбачених законодавством методів. Додатково важливість цих інструментів виявляється у тому, що такі методи характеризуються *наступними ознаками*: 1) у цих методах знаходить своє відображення публічний інтерес; 2) такі методи реалізуються у процесі публічного адміністрування; 3) такі методи окреслюють відношення суб'єкта реалізації кадрової політики у системі правосуддя з об'єктом такої діяльності та відображають керівну волю відповідного повноважного суб'єкта, обмежену його компетенцією; 4) ці методи постають у практичній дійсності в якості засобів здійснення управлінського впливу суб'єкта реалізації кадрової політики у системі правосуддя на об'єкт управління, упорядковуючи та організуючи процеси здійснення кадрової політики у відповідній сфері, прийомами, використання яких створює умови для належного досягнення мети кадрової політики у системі правосуддя; 5) такі методи є найбільш активним елементом адміністративної діяльності суб'єктів реалізації кадрової політики у системі правосуддя; 6) ці методи, як правило, мають альтернативну сутність й спроможні доповнювати один одного, залежачи в своїй об'єктивації від норм чинного законодавства, обставин фактичної дійсності та об'єкта впливу.

Приймаючи до уваги напрацювання українських науковців у питанні дослідження методів адміністративно-правової діяльності [1, с. 110; 2, с. 33; 3, с. 235–237], доходимо думки, що основними методами адміністративної діяльності є заохочення, переконання та примус. Між тим, оскільки реалізація кадрової політики у системі правосуддя є адміністративно-правовою діяльністю, доходимо висновку, що у межах цієї діяльності використовуються усі три методи адміністративної діяльності, які слід розглянути більш детально.

1. *Метод переконання в реалізації кадрової політики у системі правосуддя.* Цей у демократичному суспільстві визнається «головним методом правління» й «найбільш прогресивним методом державного управління» [4, с. 132, 133]. Вказане

пояснюється тим, що переконанням у загальному адміністративно-правовому сенсі є «здійсненням виховних, роз'яснювальних і заохочувальних заходів з метою формування у громадян розуміння необхідності чіткого виконання вимог законів та інших правових актів» [5, с. 119]. У контексті реалізації кадрової політики метод переконання виявляється у процесі послідовного, систематичного та постійного нормативного здійснювання повноважними суб'єктами публічної адміністрації дій, що спрямовуються на суддів, органів суддівського самоврядування усіх рівнів, а також на ВРП, ВККСУ, НШСУ, ДСА України (та інших суб'єктів права, що у тій чи іншій мірі впливають на стан реалізації кадрової політики у системі правосуддя) й виявляються у використанні сукупності різних переконливих прийомів, а саме роз'яснювального, виховного (у сенсі правосвідомості, правової культури), організаційного характеру, спрямованих на спонукання належного (добросовісного, підпорядкованого засадам і принципам права) і добровільного виконання завдань і функцій, що прямо чи опосередковано впливають на стан реалізації кадрової політики у такій системі.

2. *Метод заохочення в реалізації кадрової політики у системі правосуддя.* Зважаючи на різні підходи учених до розуміння сутності вказаного методу [6, с. 97; 7, с. 79], погодимось із С. Д. Дериволковим у тому, що цей метод завжди матиме переважне значення серед інших засобів зміцнення дисципліни, оскільки полягає, насамперед, в економічній зацікавленості учасників відносин, в яких застосується цей метод, в кінцевих результатах взаємодії [8, с. 95]. Це обумовлено тим, що у загальному юридичному сенсі метод заохочення передбачає використання таких засобів: оголошення подяки; нагородження грошовою винагородою; нагородження цінним подарунком; нагородження почесними грамотами; занесення на «Дошку пошани»; надання короткострокової відпустки; дострокове зняття дисциплінарного стягнення тощо [9, с. 266]. Що ж стосується методу заохочення у реалізації кадрової політики у системі правосуддя, то він виявляється у нормативному здійсненні повноважними суб'єктами публічної адміністрації управлінських дій, спрямованих на задоволення матеріальних і нематеріальних законних інтересів суддів (також суддів, котрі займають адміністративні посади у судах), посадових і службових осіб суб'єктів публічної

адміністрації (ВРП, ВККСУ, НШСУ, ДСА України) з метою: 1) офіційного відзначення (у вигляді заохочення) їх позитивних досягнень у сфері реалізації кадрової політики у системі правосуддя; 2) спонукання їх до сумлінного, якісного та добросовісного виконання завдань і функцій, що стосуються реалізації кадрової політики у системі правосуддя. При цьому відповідне задоволення матеріальних і нематеріальних законних інтересів може виражатись у наданні відповідним суб'єктам додаткових (заохочувальних) матеріальних або ж моральних благ.

3. *Метод примусу в реалізації кадрової політики у системі правосуддя.* Примус є методом адміністративної діяльності, який застосовується у разі недосягнення суб'єктом публічної адміністрації необхідного ефекту від використання методів переконання та заохочення [10, с. 204]. Відповідна логіка ґрунтується на тому, що метод примусу визнаний авторитарним (хоча й застосовується у всіх правових, демократичних державах) [11, с. 264], а тому є певним «крайнім заходом» впливу. У загальному юридичному сенсі примус є «методом впливу держави на свідомість і поведінку осіб, які скоюють протиправні вчинки. Правовий примус виявляється, насамперед, у різних формах відповідальності: кримінальній, майновій, дисциплінарній і адміністративній, котру несуть громадяни і посадові особи, які вчинили правопорушення, а також у застосуванні уповноваженими органами управління заходів примусового впливу стосовно осіб, які добровільно не виконують вимоги правових норм» [3, с. 237]. Таким чином, у межах питання, що нами досліджується, важливе місце займає «дисциплінарний примус» чи інакше – «публічно-правовий службовий примус», обумовлений застосуванням заходів дисциплінарного впливу до посадових і службових осіб, які неналежним чином виконували завдання та функції загалом або ж у питанні реалізації кадрової політики, зокрема.

Отже, з огляду на викладене можемо дійти висновку, що методи адміністративно-правової діяльності суб'єктів публічної адміністрації усебічно створюють комплекс належних умов, за яких кадрова політика у такій системі може добровільно, добросовісно та ефективно здійснюва-

тися, а також можуть (повинні) усуватись кадрові (також структурні одиниці) елементи цієї системи, що перешкоджають належній реалізації цієї політики. Критично аналізуючи відповідні методи адміністративно-правової діяльності, можна дійти висновку, що вони безпосереднім чином можуть відобразитись на стані забезпечення незалежності суду та суддів, а тому, мають у переважній частині здійснюватися суддями (органами суддівського самоврядування), а також суб'єктами суддівської публічної адміністрації, котрі повинні формуватись із найменшим впливом на цей процес державних органів, які знаходяться поза системою правосуддя.

### Література

1. Адміністративна діяльність органів внутрішніх справ. Загальна частина: підручник для слухачів та курсантів вузів МВС України / за ред. І. П. Голосніченка, Я. Ю. Кондратьєва. Київ: КМУЦА, 1999. 178 с.
2. Адміністративна діяльність поліції у питаннях та відповідях: навчальний посібник / за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків: ХНУВС, 2017. 242 с.
3. Грек М. В. Методи адміністративної діяльності служби безпеки України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 25. С. 233–241.
4. Дембіцька С. Л. Переконання як психологічний метод застосування адміністративного примусу. *Право і суспільство*. 2015. № 3, ч. 3. С. 131–135.
5. Румянцева-Козовник А. В. Форми та методи адміністративної діяльності органів внутрішніх справ з охорони прав дитини. *Європейські перспективи*. 2014. № 3. С. 116–122.
6. Стеценко С. Г. Адміністративне право України: навчальний посібник. Київ: Атіка, 2011. 640 с.
7. Фіночко Ф. Д. Заохочення як вид переконання: історико-правовий аспект. *Проблеми законності*. 2005. Вип. 74. С. 79–85.
8. Дериволков С. Д. Щодо визначення заохочення як методу забезпечення трудової дисципліни державних службовців. *Публічне право*. 2011. № 4. С. 90–96.
9. Миськів Л. І. Адміністративно-правові засоби морально-правового виховання курсантів у ВНЗ МВС України. *Форум права*. 2009. № 2. С. 263–272.
10. Кісіль З. Р., Кісіль Р. В. Адміністративне право: навчальний посібник; 3-тє вид. Київ: Алерта, 2011. 696 с.
11. Павлюх О. А. Правова природа адміністративного примусу та його місце в діяльності органів державної податкової служби України. *Держава і право*. 2010. Вип. 48. С. 263–268.

### Анотація

**Попик А. В. Методи реалізації кадрової політики у системі правосуддя України.** – Стаття.

У статті досліджуються методи реалізації кадрової політики у системі правосуддя. Зазначено, що ці методи мають важливе соціально-правове значення, адже адміністративна діяльність відповідних суб'єктів публічної адміністрації здійснюється шляхом цілеспрямованого управлінського впливу на волю об'єкта, що може лише за допомогою комплексу передбачених законодавством методів. Аналіз напрацювань українських науковців стосовно дослідження методів адміністративно-правової діяльності показав, що основними методами адміністративної діяльності є заохочення, переконання та примус.

Автором з'ясовуються головні ознаки, які характеризують методи реалізації кадрової політики у системі правосуддя.

Критичний аналіз відповідних методів адміністративно-правової діяльності показав, що вони безпосереднім чином можуть відобразитись на стані забезпечення незалежності суду та суддів, а тому мають здійснюватися суддями (органами суддівського самоврядування), а також суб'єктами суддівської публічної адміністрації, котрі повинні формуватися із найменшим впливом на цей процес державних органів, які знаходяться поза системою правосуддя.

**Ключові слова:** методи реалізації кадрової політики, система правосуддя України, адміністративна діяльність, суб'єкт суддівської публічної адміністрації.

### Аннотация

**Попик А. В. Методы реализации кадровой политики в системе правосудия Украины.** – Статья.

В статье исследуются методы реализации кадровой политики в системе правосудия. Отмечено, что эти методы имеют важное социально-правовое значение, ведь административная деятельность соответствующих субъектов публичной администрации осуществляется путем целенаправленного управленческого воздействия на волю объекта может только с помощью комплекса предусмотренных законодательством методов. Анализ наработок украинских ученых относительно исследования методов административно-правовой деятельности показал, что основными методами административной деятельности является поощрение, убеждение и принуждение.

Автором выясняются главные признаки, характеризующие методы реализации кадровой политики в системе правосудия.

Критический анализ соответствующих методов административно-правовой деятельности показал, что они непосредственным образом могут отображаться на состоянии обеспечения независимости суда и судей, а потому должны осуществляться судьями (органами судейского самоуправления), а также субъектами судейской публичной администрации, которые должны формироваться с наименьшим влиянием на этот процесс государственных органов, которые находятся вне системы правосудия.

**Ключевые слова:** методы реализации кадровой политики, система правосудия Украины, административная деятельность, субъект судейской публичной администрации.

### Summary

**Popuk A. V. Methods of personnel policy implementation in the justice system of Ukraine.** – Article.

The article examines the methods of implementing personnel policy in the justice system. It is noted that these methods have an important socio-legal significance, as the administrative activities of the relevant subjects of public administration are carried out through targeted management influence on the will of the object, which can only be through a set of methods provided by law. Analysis of the work of Ukrainian scholars on the study of methods of administrative and legal activities showed that the main methods of administrative activities are encouragement, persuasion and coercion.

The author clarifies the main features that characterize the methods of implementing personnel policy in the justice system.

A critical analysis of the relevant methods of administrative and legal activity has shown that they can directly affect the independence of the court and judges, and therefore should be carried out by judges (judicial self-government bodies), as well as subjects of judicial public administration, which should be formed with the least influence. For this process of state bodies that are outside the justice system.

**Key words:** methods of personnel policy implementation, justice system of Ukraine, administrative activity, subject of judicial public administration.