

КОНСТИТУЦІЙНЕ ТА АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО

DOI: 10.18372/2307-9061.60.15954

УДК 342.9:347.96(045)

А. І. Виногорова,
аспірантка

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ НАЛЕЖНОГО КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СУДІВ

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна
E-mail: anastasiiavinogradova0@gmail.com

Мета: дослідження питання кадрового забезпечення діяльності судів України в умовах судової реформи в світлі євроінтеграції та міжнародного досвіду. **Методи дослідження:** для досягнення визначеної мети були використані методи документального аналізу і синтезу; порівняння; узагальнення та абстрагування; пізнавально-аналітичний метод; системний підхід. **Результати:** досліджено процедуру кадрового забезпечення судів України в умовах проведення судової реформи, проаналізовано європейський досвід кадрового менеджменту та висловлено окремі пропозиції щодо шляхів вдосконалення кадрового планування в судовій системі. **Обговорення:** міжнародні стандарти у сфері судочинства не визначають загальних вимог до системи кадрового забезпечення діяльності судів, проте безпосередньо стосуються конкретних питань формування та функціонування апарату суду та суддівського корпусу. В умовах євроінтеграції виняткового значення набуває приведення судоустрою до кращих міжнародних стандартів демократичної, правової, соціальної держави у сучасних політичних умовах та умовах трансформації українського суспільства.

Ключові слова: суд; апарат суду; суддівський корпус; кадрове забезпечення; працівники; правосуддя; євроінтеграція; міжнародний досвід; кадровий менеджмент.

Постановка проблеми та її актуальність.

Питання проведення судової реформи є одним із найбільш актуальних сьогодні, особливо в умовах євроінтеграції нашої держави. Діяльність щодо належної організації роботи суду, а також здійснення ефективних адміністративних функцій, мають важливе значення для вдосконалення вітчизняної системи правосуддя, підвищення її ефективності, прозорості та доступності, у тому числі шляхом імплементації в законодавство України міжнародних норм та стандартів. Виклики судової реформи тягнуть за собою значні зміни в організації роботи кадрової служби та в кадровому діловодстві зокрема, вимагають новітніх підходів до підбору кадрів. А отже, нова кадрова політика в ланках судової влади є предметом постійних дискусій та наукових досліджень. Основою

судової кадрової політики є ефективне забезпечення професіоналами суддівського корпусу, оскільки виключно судді здійснюють правосуддя та уособлюють судову владу. При цьому важливим залишається питання якісного набору кваліфікованих кадрів в апарати судів, які забезпечують організаційну діяльність суду, та подальшого регулювання їхньої праці. Тому виникає потреба в більш глибокому та детальному аналізі всіх аспектів кадрової діяльності як суддів, так і працівників апарату суду в ракурсі здійснення кадрового забезпечення органами державної влади та розвитку внутрішнього судового менеджменту суду як організації.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженням та вивченням проблеми кадрового забезпечення, зокрема судової гілки влади, у своїх працях займалися такі науковці як: В.Д. Бринцев,

Р.В. Войтович, К.О. Іноземцева, Т.Є. Кагановська, О.В. Краснобаров, М.Г. Мельник, С.Ю. Обрусна, О.В. Ульяновська та інші. У світлі європейських стандартів дослідженням питання судових кадрів займалися такі вчені як Ю.Г. Гончарук, О.В. Саленко, Ю.С. Шемчушенко та інші.

Метою статті є аналіз питань функціонування інституту судового адміністрування в Україні з огляду на європейський досвід; дослідження європейських стандартів у сфері формування державної кадрової політики та пошук шляхів імплементації правового надбання європейських країн у вітчизняне законодавство, що регулює кадрове забезпечення діяльності судів України з метою вдосконалення та оптимізації роботи судової системи.

Виклад основного матеріалу. В Україні з 2014 року запроваджена судова реформа, мета якої – привести судочинство нашої країни до європейських стандартів та забезпечити захист прав, свобод і законних інтересів громадян шляхом своєчасного, ефективного й справедливого вирішення правових спорів на засадах верховенства права. Одним із ключових питань цієї реформи є створення прозорих та ефективних механізмів формування суддівського корпусу та ефективного кадрового менеджменту, який би забезпечив таке судочинство, сприяв подоланню корупції у судовій системі та відновив довіру суспільства. Належне функціонування системи органів судової влади в Україні забезпечується існуванням специфічних принципів їх організації та діяльності. Паралельно із відносинами, які пов'язані з відправленням правосуддя, існують й інші відносини, які реалізуються в результаті управлінської, кадрової діяльності, забезпечення внутрішньої організаційної структури тощо [1]. Досліджуючи тему судового управління, А.А. Стрижак визначає організаційне забезпечення судів як реалізацію дій щодо задоволення потреб судової системи, надання їй достатніх матеріальних засобів здійснення функцій з відправлення повного і незалежного правосуддя в державі та стверджує, що організаційне забезпечення судів є складовою частиною судового управління [2]. Такої ж по-

зиції притримується і С.Ю. Обрусна, яка вказує, що поняття «судове управління» охоплює як діяльність з організаційного керівництва судами, так і організаційне забезпечення судів. Воно більш широко охоплює всі напрями управлінської діяльності в судовій сфері й вартє законодавчого закріплення [3]. Л.М. Москвич підкреслює недоцільність віднесення організаційного забезпечення судів до управлінської діяльності. Він зауважує, що, згідно з Конституцією України, фінансування судової системи здійснює держава. Конституційна норма є гарантією, і вона повинна додержуватись незалежно від бажань державних органів управління. Джерелом конституційних норм є воля народу, і держава має її виконувати. Держава не повинна використовувати свій обов'язок щодо фінансування судової системи як важіль впливу (або управління) судовою системою [4].

Судове управління складається із численних керуючих впливів, що забезпечують необхідний рівень роботи судів, а також належне функціонування органів правосуддя. Головну роль у судовому управлінні (адмініструванні) відіграє так званий адміністративний корпус, який на національному рівні представлений ДСА України, її територіальними органами, які забезпечують управління цілісною організацією – системою судової влади; головою суду, керівником апарату суду та працівниками апарату суду, які забезпечують управління (адміністрування) на рівні окремого суду. Саме співпраця вищезазначених органів і посадових осіб формує чітку взаємодію суддів і державних службовців судової установи [1]. Згідно з Положенням про Державну судову адміністрацію України, ДСА України здійснює організаційне та фінансове забезпечення діяльності органів судової влади з метою створення належних умов функціонування судів і діяльності суддів. Європейська комісія за демократію через право у своїх рекомендаціях і висновках наголошує на необхідності підпорядкування ДСА України незалежному органу суддівського самоврядування та рекомендує закріпити на законодавчому рівні положення про встановлення судового адміністрування основним елементом суддівського самоврядування. Деякою мірою така рекомендація знайшла своє відобра-

ження в Законі України «Про судоустрій і статус суддів» від 07 липня 2010 року, де ДСА України була підзвітна з'їзду суддів України, а в період між з'їздами суддів – Раді судів України. Водночас із прийняттям Закону 2016 року ДСА України стала підзвітною Вищій раді правосуддя в межах, визначених законом. У зазначеному вбачається обмеження повноваження органів суддівського самоврядування щодо контролюючої діяльності стосовно органів судового адміністрування (управління) та посилення впливу органів врядування судової влади [1]. У свою чергу, Рада суддів України виконує адміністративний контроль за діяльністю ДСА, у тому числі в кадрових питаннях, які реалізуються останньою. В Законі України «Про судоустрій і статус суддів» визначено, що з'їзд суддів України є найвищим органом суддівського самоврядування, який має ключовий вплив на кадрові процеси. Кадрові питання локального характеру вирішуються на зборах суддів відповідного суду, на якому обговорюють питання внутрішньої діяльності цього суду та приймаються колективні рішення [5]. Органи суддівського врядування є невід'ємними учасниками кадрових процесів, діяльність яких спрямована на забезпечення єдності у підходах до реалізації ключових напрямків кадрового менеджменту в судовій системі загалом. Проте цілковитого значення адміністрації ні один орган суддівського врядування на сьогоднішній день не набуває, оскільки участь у роботі органів врядування беруть частково і судді. Органи суддівського врядування становлять Вища рада правосуддя та Вища кваліфікаційна комісія суддів. Так, згідно зі ст. 1 Закону України «Про Вищу раду правосуддя» Вища рада правосуддя є колегіальним, незалежним конституційним органом державної влади та суддівського врядування. А державним колегіальним органом суддівського врядування, який на постійній основі діє у системі правосуддя України, є Вища кваліфікаційна комісія суддів України. До кадрових повноважень Вищої ради правосуддя вказаним Законом віднесено: участь у призначенні суддів на посади; організація управління дисциплінарним провадженням

щодо суддів; погоджувальні повноваження щодо затвердження кількісного складу суддів; участь у процедурах відбору суддів шляхом затвердження порядку складення відбіркового іспиту та методики оцінювання його результатів, формування і ведення суддівського дос'є (дос'є кандидата на посаду судді); затвердження нормативів кадрового забезпечення суддів; ухвалення рішень про звільнення судді з посади та рішень про тимчасове відсторонення судді від здійснення правосуддя, що передбачено статтею 131 Конституції України. Вища кваліфікаційна комісія суддів України згідно з ч. 1 ст. 92 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» є державним колегіальним органом суддівського врядування, який на постійній основі діє у системі правосуддя України, та майже всі повноваження якого за своїм характером фактично належать до кадрових. Враховуючи той факт, що органи суддівського самоврядування виступають загальним суб'єктом управлінської політики для усіх видів судочинства, їх роль також простежується як об'єднуюча у сфері кадрового обслуговування. Таким чином, саме суддівське самоврядування здатне забезпечити єдиний підхід до вироблення: напрямів кадрового менеджменту; забезпечення прав та інтересів суддів, їх професійного зростання; меж дисциплінарної відповідальності суддів; організаційного механізму забезпечення незалежності суддів тощо [6, с. 259-260].

Запровадження ефективного та оперативного правосуддя неможливе без наявності висококваліфікованих суддівських кадрів. Основною складовою системи професійної підготовки кадрів для суддів України є стадія добору, що включає в себе проходження кандидатами, які успішно склали відбірковий іспит та пройшли спеціальну перевірку, спеціальної підготовки в Національній школі суддів України та отримання свідоцтва про проходження зазначеної спеціальної підготовки [5]. За своїм процедурним змістом та наповненням спеціальна підготовка кандидатів на посаду судді здійснюється Національною школою суддів України відповідно до програм та навчальних планів спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді та кандидатів на посаду судді, які мають стаж роботи на посаді помічника судді щонайменше три роки, згідно з Порядком

проходження спеціальної підготовки кандидатів на посаду судді, затвердженим Вищою кваліфікаційною комісією суддів України за рекомендацією Національної школи суддів України [7]. Р.А. Крусян висловлює думку, що вдосконалення суддівського корпусу в контексті сучасного етапу та тенденцій реформування системи судоустрою України за своїм змістом складається з послідовних стадій: очищення суддівського корпусу; оновлення суддівського корпусу; ефективізація нормативно-правового механізму (моделі) формування суддівського корпусу та модернізація статусу суддівського корпусу; забезпечення стабільності суддівського корпусу [8, с. 4]. За міжнародними стандартами держава зобов'язана створити умови для підготовки високопрофесійних суддів, які будуть виконувати роль не лише виконавців, що чітко додержуються букви закону, але й наділити їх критичним мисленням, розумінням духу та принципів закону. Визначаючи напрями вдосконалення професійної підготовки суддівських кадрів, видається доречним звернутися до досвіду Франції. Питанням професійної підготовки суддів у Франції займається Національна школа магістратури. Вона включає початкову підготовку та підвищення рівня кваліфікації без відриву від роботи. Наприклад у Франції суддями можуть стати лише особи, які закінчили Національну школу магістратури Франції та отримали диплом і рекомендацію. У свою чергу, до цієї школи вступають випускники юридичних вузів, які отримали базову правову підготовку, а також деякі категорії державних службовців [9, с. 11]. У Франції, наприклад, професійні судді призначаються Президентом, посадові особи Касаційного Суду і голови апеляційних судів – за рекомендацією Вищої ради магістратури, а інші судді – за поданням міністра юстиції з позитивним висновком Вищої ради магістратури (ст. 12 Закону «Про статус магістратури»). Усі інші судді (комерційних трибуналів, трибуналів з питань страхування, морської торгівлі, земельної оренди тощо) не призначаються, а обираються виборцями. У більшості зарубіжних країн суддів призначають або оби-

рають не безстроково, а довічно. Хоча у законодавстві цих країн також передбачено граничний вік перебування судді на посаді або визначені випадки можливого звільнення судді незалежно від його волі. Зокрема, в Англії, Греції, Ізраїлі строк зайняття суддівської посади обмежено досягненням похилого або пенсійного віку (65-70 років). У Німеччині судді призначаються на посаду довічно за винятком землі Гессен, де судді призначаються на певний строк. У відставку судді йдуть у 65 років за винятком членів Федерального Конституційного суду (68 років) [10].

Ефективність судового управління значною мірою залежить від професійних якостей управлінців у сфері кадрового менеджменту судів. Для забезпечення належних умов справедливого відправлення правосуддя необхідне виконання таких завдань: зведення до мінімуму обсягу несуддівських (адміністративних) функцій, які виконують судді, шляхом забезпечення належного виконання таких функцій працівниками апарату суду; роботою працівників апарату суду мають керувати професійні судові адміністратори (керівники апарату), тоді як голова суду повинен здійснювати лише загальний нагляд за роботою адміністративного апарату суду, а не приділяти увагу вирішенню всіх управлінських і адміністративних питань особисто; забезпечення максимальної доступності до суду для користувачів і відвідувачів завдяки запровадженню такої моделі, згідно з якою, відвідувачі суду розглядаються як клієнти, які звертаються до суду для отримання необхідних їм послуг правосуддя; забезпечення ефективної роботи всіх підрозділів і служб судів шляхом реорганізації та автоматизації робочих процесів. Однією з характерних рис сучасного і добре організованого суду є чіткий розподіл функцій між суддями й адміністративним персоналом, а також між головою суду й адміністратором суду (керівником апарату). У судовій системі України менеджерами в кожному окремо взятому суді є голова суду та керівник апарату суду. Цим посадам властиві управлінські, тобто адміністративні повноваження, притаманні керівникові та направлені на організаційне керівництво. Положеннями Висновку Першої експертної комісії Міжнародної Асоціації Суддів «Призначення і роль голів судів» (Мадрид, 23-

27 вересня 2001 р.) встановлено, що голова суду має бути суддею. Очільники судів повинні обиратися з-поміж осіб, які вже працюють у такому суді. Функції голів судів і їхня компетенція має бути чітко визначена в законодавстві або в інших документах в такий спосіб, щоб вони могли діяти цілком незалежно. Незалежність голови суду під час виконання ним його адміністративних функцій має захищатися так само, як і незалежність інших суддів під час виконання ними власне суддівських функцій.

На думку багатьох учених, позитивним досвідом удосконалення судового управління є досвід США, який є дуже прогресивним та показовим саме у сфері кадрової роботи у судах. Відповідно до стандартів, установлених Національною асоціацією судового управління, що діє у США, судовий адміністратор має відповідати наступним вимогам: мати досвід роботи на відповідальній керівній посаді в урядових організаціях або у приватному секторі; володіти сучасними діловими і управлінськими методиками, включаючи використання і впровадження автоматизованої обробки даних; мати навички планування та проведення досліджень для поліпшення управління судами, вміти складати рекомендації та впроваджувати їх у роботу, співпрацювати і організувати роботу з іншими судами і працівниками місцевих органів влади, уряду штату і федерального уряду, юристами і громадськістю, володіти вмінням проводити конференції і зустрічі тощо. Визначальною рисою американського судового управління є й те, що на законодавчому рівні було прийнято рішення провести поділ між нормами матеріального права, що приймаються законодавчими органами, і нормами та правилами управління роботою судів, прийняття яких є прерогативою суду [11]. У США проведено розмежування повноважень голови суду та судового адміністратора таким чином, що голова суду, як правило, здійснює контроль за реалізацією основних напрямків діяльності суду, адміністратор суду штату організовує адміністративну підтримку голови суду і суду в цілому в реалізації основного курсу діяльності суду, а також бере

участь у інших різноманітних адміністративних заходах, використовуючи при цьому людські й матеріально-технічні ресурси відповідного підрозділу (відділу); голови судів першої інстанції та апеляційних судів спрямовують діяльність суддів, які працюють у цих судах, відповідно до основного курсу, визначеного Верховним Судом, виконуючи при цьому певні адміністративні функції; адміністратори й адміністративні відділи судів першої інстанції надають основну допомогу головам судів у виконанні ними адміністративних обов'язків. Отже, посадові обов'язки адміністратора суду у США багато в чому перекликаються із повноваженнями вітчизняного керівника судовим апаратом: організація документообігу, контроль за внесенням рішень суду в реєстр, видача рішень, матеріально-технічне та кадрове забезпечення діяльності судів тощо [6, с. 68-69]. На відміну від законодавства України у США судові адміністратори не зобов'язані бути дипломованими юристами (і більшість із них не має юридичної освіти). Підсумовуючи викладене, у США Голова суду, суд у цілому та керівники підрозділів поділяють спільну відповідальність за роботу суду. Вони повинні разом запровадити такі організаційні структури та порядок планування, які забезпечать раціональне витрачання коштів, запобігання зловживанням та прийняття важливих рішень на відповідному рівні.

Не менш важливим залишається аспект кадрової роботи в суді безпосередньо з працівниками його апарату. Серед науковців визначено два принципових підходи до побудови апарату суду в країнах ЄС: перший полягає в тому, що апарат суду виконує виключно організаційне забезпечення діяльності суду. Такий підхід характерний для більшості країн ЄС, зокрема Франції, Швейцарії тощо. У межах другого підходу на апарат суду в передбачених законом випадках покладається виконання функцій судді. Такий підхід характерний для Німеччини, Австрії та деяких інших країн. У Франції секретаріат суду (апарат суду – авт.) виконує виключно організаційне забезпечення діяльності суду. Його працівники не виконують функції судді і є важливою сполучною ланкою між населенням та судовою установою, оскільки вони приймають заяви, видають

завірені копії рішень, повідомляють про час судового розгляду тощо. Класифікація структури та діяльності апарату суду для країн, що презентують другий підхід (Німеччини, Австрії та ін.), є найбільш схожою із системою правосуддя України. Вона передбачає наявність у штаті суду працівників, призначенням яких є безпосередня допомога судді (більшою мірою вони готують проєкти судових рішень та досліджують законодавство, необхідне для вирішення судової справи); працівників, відповідальних за адміністративні питання (працівники фінансового відділу); технічний персонал (особи, відповідальні за технічне оснащення суду); інші працівники апарату суду. Але характерною відмінністю кадрової структури цих держав є *Rechtspfleger* (працівники апарату суду, які в передбачених законом випадках виконують функції судді). *Rechtspfleger* не асистують судді в його роботі, а працюють паралельно та розв'язують різноманітні правові завдання, зокрема в галузі сімейного та спадкового права, встановлюють опікунство, видають ордери на арешт, накази про порядок виконання вироків суду тощо [6, с. 259-260]. Використання у національному законодавстві прикладу Німеччини щодо наділення помічника судді частковими повноваженнями судді щодо вирішення безспірних правовідносин може стати оптимальним вирішенням проблеми перевантаження судів без залучення додаткових фінансових витрат та часу.

Висновки. В Україні склалися свої традиції ведення кадрової роботи в судах, проте слід визнати: частково вони побудовані на радянських стандартах та засадах, що зумовлює необхідність дослідження досвіду в цій сфері зарубіжних країн з метою удосконалення кадрового менеджменту в судах, його демократизації, що, своєю чергою, сприятиме відправленню ефективного, своєчасного й справедливого правосуддя [6]. Деякі аспекти побудови судових систем і роботи суддів країн Європи, а також досвід проведення судових реформ доцільно було використати для імплементації у вітчизняне законодавство. Частина нововведень вже поступово втілюється на практиці.

Проте, частина проблем залишаються нерозв'язаними, зокрема критично низький рівень довіри громадян до суду; залежність судів і суддів; надзвичайно висока завантаженість судів; необов'язковість виконання судових рішень, що набуло системного характеру; політизованість процедури формування суддівського корпусу; хронічне недофінансування судової влади тощо [12]. Всі ці недоліки потребують вирішення. Проблема оптимізації кадрового забезпечення діяльності судів у світлі реформування судової влади в Україні набирає обертів та викликає небезпечний інтерес не тільки у вітчизняних колах, а й у світовій спільноті, оскільки якісне, стабільне законодавство та ефективне правосуддя є найважливішими передумовами розвитку громадянського суспільства та правової держави.

На сьогодні, в умовах тривалої судової реформи в судовій системі України гостро відчувається брак суддівських кадрів, що вкрай негативно впливає на якість відправлення правосуддя та дотримання строків розгляду справ, у той час, коли навантаження на суди непомірно росте. З метою розвантаження суддів доцільним убачається приклад країн Німеччини та Австрії щодо часткового виконання повноважень судді *Rechtspfleger*. Беручи до уваги досвід іноземних держав, варто зазначити про необхідність розвитку такого інституту судового адміністрування на національному рівні як у межах законодавства, так і в порядку проведення наукових досліджень [1].

Проблеми кадрової політики в сучасному стані розвитку судової системи нашої країни потребують невідкладного вирішення з метою зміцнення організаційної єдності функціонування органів судової влади, забезпечення належного відправлення правосуддя та підвищення довіри суспільства. Отже, оновлення системи кадрового забезпечення судової гілки влади, встановлення високих вимог до професійних якостей суддів та осіб, що здійснюють кадрове забезпечення та організацію роботи судів, а також приведення судової структури до кращих міжнародних стандартів демократичної, правової, соціальної держави у сучасних політичних умовах та умовах трансформації українського суспільства у напрямі побудови європейської демократичної держави має виняткове значення.

Література

1. Саленко О.В. Судове адміністрування в Україні крізь призму міжнародних стандартів. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. № 3. С. 132-137.

2. Стрижак А.А. Судове управління в Україні: теоретичні основи і правове регулювання: монографія. Ужгород: Патент, 2004. 119 с.

3. Обрусна С.Ю. Адміністративно-правові засади судової реформи в Україні: теорія, історія, сучасність: монографія. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ, 2010. 303 с.

4. Москвич Л.М. Проблеми підвищення ефективності судової системи: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.10; Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого. Харків, 2011. 318 с.

5. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 чер. 2016 р. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>.

6. Шевченко А.В. Адміністративно-правове забезпечення кадрової роботи в судовій системі України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07. Тернопіль: ЗУНУ, 2021. 430 с.

7. Голобутовський Р.З. Адміністративно-правові аспекти професійної підготовки кадрів для судів України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2019. № 3. С. 108-116. DOI: <https://doi.org/10.31733/2078-3566-2019-3-108-116>

8. Крусян Р.А. Реформування системи судоустрою України: досвід, сучасність, тенденції: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.10. Одеса: Нац. ун-т «Одеська юридична академія», 2018. 242 с.

9. Степанов С.В. Окремі підходи щодо підготовки суддів: міжнародний досвід. *Правова держава*. 2016. № 22. С. 10-14.

10. Шемчушенко Ю.С. Судова реформа в Україні у світлі європейського досвіду: конституційний аспект. *Часопис цивільного і кримінального судочинства*. 2016. № 6 (33). С. 47-59.

11. Тюфтій П.В. Деякі аспекти діяльності судової системи в США та перспективи їх використання в ході реформування судової влади в Україні. *Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. 24-25 жовт. 2019 р. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2019. С. 217-220.*

12. Гончарук Ю.Г. Реформування судової влади в Україні в світлі євроінтеграції та міжнародного досвіду. *Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. 24-25 жовт. 2019 р. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2019. С. 206-209.*

References

1. Salenko O.V. Sudove administruvannja v Ukraї'ni kriz' pryзму mizhnarodnyh standartiv. *Prykarpats'kyj jurydychnyj visnyk*. 2017. № 3. S. 132-137.

2. Stryzhak A.A. Sudove upravlinnja v Ukraї'ni: teoretychni osnovy i pravove reguljuvannja: monografija. Uzhgorod: Patent, 2004. 119 s.

3. Obrusna S.Ju. Administratyvno-pravovi zasady sudovoi' reformy v Ukraї'ni: teoriya, istoriya, suchasnist': monografija. Harkiv: Harkivs'kyj nacional'nyj universytet vnutrishnih sprav, 2010. 303 s.

4. Moskvych L.M. Problemy pidvyshhennja efektyvnosti sudovoi' systemy: dys. ... d-ra juryd. nauk: spec. 12.00.10; Nacional'nyj jurydychnyj universytet imeni Jaroslava Mudrogo. Harkiv, 2011. 318 s.

5. Pro sudoustrij i status suddiv: Zakon Ukraї'ny vid 2 cher. 2016 r. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/>.

6. Shevchenko A.V. Administratyvno-pravove zabezpechennja kadrovoi' roboty v sudovij systemi Ukraї'ny: dys. ... d-ra juryd. nauk: 12.00.07. Ternopil': ZUNU, 2021. 430 s.

7. Golobutovs'kyj R.Z. Administratyvno-pravovi aspekty profesijnoi' pidgotovky kadriv dlja sudiv Ukraї'ny. *Naukovyj visnyk Dnipropetrovs'kogo derzhavnogo universytetu vnutrishnih sprav*. 2019. № 3. S. 108-116.

8. Krusjan R.A. Reformuvannja systemy sudoustroju Ukraї'ny: dosvid, suchasnist', tendencii': dys. ... kand. juryd. nauk: spec. 12.00.10. Odesa: Nac. un-t «Odes'ka jurydychna akademija», 2018. 242 s.

9. Stepanov S.V. Okremi pidhody shhodo pidgotovky suddiv: mizhnarodnyj dosvid. *Pravova derzhava*. 2016. № 22. S. 10-14.

10. Shemchushenko Ju.S. Sudova reforma v Ukraї'ni u svitli jevropejs'kogo dosvidu: konstytucijnyj aspekt. *Chasopys civil'nogo i kryminal'nogo sudochynstva*. 2016. № 6 (33). S. 47-59.

11. Tjuftij P.V. Dejaki aspekty dijial'nosti cudovoi' systemy v SShA ta perspektyvy i'h vykorystannja v hodi reformuvannja sudovoi' vlady v Ukraї'ni. *Materialy III Mizhnar. nauk.-prakt. конф. 24-25 zhovt. 2019 r. Chernivci: Chernivec'kyj nac. un-t, 2019. S. 217-220.*

12. Goncharuk Ju.G. Reformuvannja sudovoi' vlady v Ukraï'ni v svitli jevrointegracii' ta mizhnarodnogo dosvidu. Materialy III Mizhnar.

nauk.-prakt. konf. 24-25 zhovt. 2019 r. Chernivci: Chernivec'kyj nac. un-t, 2019. S. 206-209.

Anastasiia Vynogradova

INTERNATIONAL STANDARDS IN THE FIELD OF APPROPRIATE HUMAN RESOURCES

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine
E-mail: anastasiivinogradova0@gmail.com

Purpose: research on the issue of staffing the courts of Ukraine in the context of judicial reform in the light of European integration and international experience. **Methods:** to achieve a specific goal, methods of documentary analysis and synthesis were used; comparisons generalization and abstraction; cognitive-analytical method; systems approach. **Results:** the procedure of staffing the courts of Ukraine in the context of judicial reform is studied, the European experience of personnel management is analyzed and some proposals are made on ways to improve personnel planning in the judicial system. **Discussion:** international standards in the sphere of justice don't define the general requirements for the staffing system of courts, but directly relate to specific issues of formation and functioning of the court staff and the judiciary. In the context of European integration, bringing the judiciary to the best international standards of a democratic, legal, social state in modern political conditions and conditions of transformation of Ukrainian society becomes extremely important.

Today, in the context of long-term judicial reform in the judicial system of Ukraine, there is an acute shortage of judges, which has an extremely negative impact on the quality of justice and compliance with deadlines, while the workload on the courts is growing disproportionately. In order to relieve judges, the example of the countries of Germany and Austria regarding the partial exercise of the powers of Judge Rechtspfleger is considered appropriate. Taking into account the experience of foreign countries, it should be noted the need to develop such an institution of judicial administration at the national level both within the law and in the conduct of research.

Problems of personnel policy in the current state of development of the judicial system of our country need to be addressed immediately in order to strengthen the organizational unity of the judiciary, ensure the proper administration of justice and increase public confidence. Thus, updating the staffing system of the judiciary, establishing high requirements for the professional qualities of judges and persons providing staffing and organization of courts, as well as bringing the judiciary to the best international standards of a democratic, legal, social state in modern political and transformation conditions. Ukrainian society in the direction of building a European democratic state is of exceptional importance.

Keywords: court; court apparatus; the judiciary; staffing; employees; justice; European integration; international experience; personnel management.