



## К ВОПРОСУ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ЮСТИЦИИ УКРАИНЫ РЕГИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ

Иван МИКУЛЬЦЯ,

соискатель

Харьковского национального университета внутренних дел

### Summary

The article focuses on clarifying the issues of staffing activities of Justice of Ukraine on the regional level. Grounded consider staffing activities of Justice of Ukraine on the regional level in the context of their interdependence with the procedures of the civil service. The author sets out a number of measures, implementation of which should enhance the efficiency of the justice Ukraine regional level to implement the objectives and functions of the state in their respective fields.

**Key words:** staffing, the service, the procedures of personnel policy, justice Ukraine regional level.

### Аннотация

В статье сосредоточено внимание на выяснении вопросов, касающихся кадрового обеспечения деятельности органов юстиции Украины регионального уровня. Рассматривается кадровое обеспечение деятельности органов юстиции Украины регионального уровня в контексте их взаимозависимости с процедурами прохождения государственной службы. Автором изложен ряд мер, внедрение которых должно способствовать повышению эффективности деятельности органов юстиции Украины регионального уровня по реализации задач и функций государства в соответствующих сферах.

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение, прохождение службы, процедуры, государственная кадровая политика, органы юстиции Украины регионального уровня.

**Постановка проблемы.** Осуществление экономических и социальных преобразований, достижение экономического роста и предоставление государством гражданам управленческих услуг на высоком уровне, продвижение в направлении европейской интеграции возможно лишь при условии создания эффективной системы государственного управления, что соответствует стандартам демократического, правового государства с социально ориентированной рыночной экономикой. С этой целью в Украине проводится реформирование системы государственной службы, а именно: совершенствование кадрового потенциала, создание обновленного, мощного и дееспособного государственного аппарата, становление профессиональной, политически нейтральной и авторитетной государственной службы в органах юстиции Украины регионального уровня [1].

Эффективность выполнения задач, поставленных перед Министерством юстиции Украины и его региональными органами, зависит от результативности и качества работы органов юстиции. Деятельность системы органов юстиции формируется на основе воображения широкого круга общественности и зависит от кадрового состава органов юстиции от профессионализма, умения работников реализовывать задачи, возложенные на них государством, нравственной культуры, культуры общения и т. д. Таким образом, кадры органов юстиции Украины

регионального уровня – это лицо системы органов юстиции Украины [2].

**Цель данной статьи** заключается в исследовании вопросов кадрового обеспечения деятельности органов юстиции Украины регионального уровня, что вызывает необходимость активизации работы руководящего состава и кадровых служб территориальных органов Минюста в направлении существенного улучшения работы по подбору и расстановке кадров, привлечения к работе в органах юстиции квалифицированных специалистов, способных решать поставленные перед органами юстиции задачи.

### Анализ последних исследований.

На важность исследуемой проблематики было обращено внимание специалистов в области административного права и теории управления: В.Б. Аверьянова, О.Ф. Андрийко, Н.И. Ануфриева, Г.В. Атаманчука, А.М. Бандурки, Ю.П. Битяка, И.П. Голосниченка, Е.В. Джафаровой, Р.А. Каложного, Н.М. Тищенко и других. Бесспорно, научные труды названных учёных имеют важную научную и практическую ценность.

### Изложение основного материала.

На важность кадрового обеспечения деятельности органов юстиции регионального уровня указывает следующее. Так, анализ работ главных управлений юстиции в сфере нотариата свидетельствует, что сегодня не в полной мере решён вопрос о доступе населения к нотариальным услугам, главная проблема – кадровое обеспечение. Так, 235 долж-

ностей государственных нотариусов в Украине вакантны, 51 государственная нотариальная контора работает один раз в неделю, 9 контор не функционируют вообще, из них 6 – в Хмельницкой области [3]. Всё это свидетельствует о необходимости исследования вопроса кадрового обеспечения деятельности указанных органов.

Стоит также привести информацию о функционировании отдела кадровой работы и государственной службы Главного управления юстиции в Закарпатской области. Так, предельная численность работников Главного управления юстиции в Закарпатской области и его структурных подразделений составляет 534 штатных работника, из них: 1) аппарат Главного управления юстиции – 83; 2) работники отделов государственной исполнительной службы районных, управлений юстиции – 196; 3) работники регистрационных служб районных, управлений юстиции – 164; 4) работники аппаратов районных, управлений юстиции – 36; 5) работников государственных нотариальных контор и нотариального архива – 55.

В то же время, число фактически занятых работников Главного управления юстиции в Закарпатской области и его структурных подразделений составляет 474 человека [4].

Приказом Министерства юстиции Украины «О новой редакции распределения предельной численности работников территориальных органов юстиции на



2013 год» от 14 мая 2013 года № 407/7 увеличена с 1 июля 2013 года предельная численность работников Главного управления юстиции в Закарпатской области и его структурных подразделений на 34 штатных лица за счёт введения должностей специалистов по вопросам государственной регистрации юридических лиц и физических лиц-предпринимателей (государственных регистраторов) [4].

Таким образом, основные усилия в вопросах кадрового обеспечения органов юстиции Украины регионального уровня должны быть сосредоточены на реализации нормативно-правовых актов, ведомственных документов, регламентирующих работу с персоналом. В соответствии с Указом Президента Украины от 12.08.2010 № 806/2010 «О первоочередных мерах по совершенствованию формирования и реализации государственной кадровой политики» одобрена Стратегия государственной кадровой политики на 2012-2020 годы [5], которая учитывает особенности и перспективы развития украинского общества, мировые тенденции, направленная на утверждение системной и последовательной политики в этой сфере. На сегодняшний день целью государственной кадровой политики является обеспечение всех сфер жизнедеятельности государства квалифицированными кадрами, необходимыми для реализации национальных интересов в контексте развития Украины как демократического, социального государства с развитой рыночной экономикой.

Кроме того, основной задачей отделов кадровой работы и государственной службы органов юстиции Украины регионального уровня являются: обеспечение реализации государственной кадровой политики по вопросам кадровой работы и государственной службы в пределах своих полномочий, осуществление аналитической и организационной работы по кадровому менеджменту; удовлетворение потребности в квалифицированных кадрах и их эффективное использование; прогнозирование развития персонала, поощрение работников в служебной карьере, обеспечение их непрерывного обучения; документальное оформление прохождения государственной службы и трудовых отношений [6].

Кадровая политика является одним из действенных средств повышения эффективности функционирования системы органов государственного аппарата,

она реализуется путем формирования кадрового состава профессиональных государственных служащих, обладающих необходимыми качествами государственного и общественного служения.

Понятие кадровой политики имеет различную трактовку. Так, некоторые авторы определяют кадровую политику как генеральное направление кадровой работы, совокупность наиболее важных, принципиальных её основ, на что, по их мнению, рассчитана основная линия развития системы работы с кадрами управления, которая определяет перспективы развития экономики и самого управления [7, с. 224, 8, с. 9]. Другие ученые рассматривают кадровую политику как отношения обучения, отбора воспитания и расстановки управленческих кадров [9, с. 105], третьи – как подбор, расстановку и выдвижение кадров, занятых выполнением управленческих функций на разных уровнях управления [10, с. 14]. Следует отметить, что в данных определениях кадровая политика сводится или к вопросу подготовки кадров, или только к кадровой работе. Кроме того, некоторые авторы рассматривают кадровую политику в широком и узком смыслах. Они выделяют среди многих управленческих функций специализированную функцию, которая непосредственно направлена на предмет деятельности – управление трудовыми ресурсами, именуют ее кадровой работой. Это, по их мнению, более узкое понятие, чем термин «кадровая политика», которая включает в себя конкретную деятельность по формированию кадров аппарата управления [11, с. 176].

Так, кадровую политику будем рассматривать как общий курс и последовательную деятельность государства по формированию требований к государственным служащим, их подбору, расстановке, подготовке с учётом состояния и перспектив развития государственного аппарата, прогнозов относительно количественных и качественных потребностей в кадрах органов юстиции Украины регионального уровня.

Как отмечает Л.В. Романюк, государственная кадровая политика заключается в привлечении, закреплении и использовании в органах исполнительной власти высококвалифицированных специалистов, в создании условий для реализации ими профессионального потенциала для успешного выполнения должностных

обязанностей, обеспечении эффективного функционирования органов государственной власти с целью формирования такого кадрового потенциала, который может обеспечивать эффективное функционирование и развитие государственного аппарата на профессиональном, квалификационном и деловом уровнях [12, с. 19].

Учитывая цель данной статьи, следует выделить основные цели реализации государственной кадровой политики в деятельности органов юстиции Украины регионального уровня, опираясь на требования норм действующего законодательства: разработка механизмов привлечения к работе в сферах государственного управления высококвалифицированных специалистов, способных выпускников вузов, восстановление технологии подбора кадров для занятия управленческих должностей из числа работников, имеющих опыт работы на должностях низшего уровня в соответствующей сфере деятельности, формирование действенного кадрового резерва на занятие руководящих должностей в сфере государственного управления, усиление требований к моральным качествам лиц, привлекаемых к управленческой деятельности, во избежание возможных проявлений коррупции, предотвращение возникновения конфликта интересов, усовершенствования процедуры дисциплинарного производства, внедрение современных технологий управления персоналом для успешного решения производственных и управленческих задач в государственном секторе экономики, восстановление профориентационной работы среди молодежи; государственная поддержка целевых научно-практических исследований в сфере развития человеческого потенциала, подготовка и профессиональное развитие высших руководящих кадров государственной службы, способных обеспечить эффективность государственной политики в сфере государственного управления, лидерство в проведении административной и экономической реформ [5].

Исходя из указанного, кадровое обеспечение деятельности органов юстиции Украины регионального уровня можно рассматривать в контексте их корреспондирования с процедурами прохождения государственной службы.

Прохождение службы в органах юстиции Украины регионального уровня



представляет собой совокупность последовательно осуществляемых процедур, объединённых единой целью – обеспечением выполнения конкретным государственным служащим конституционно определённых функций по реализации государственной политики в сфере реализации государственной правовой политики, государственной политики по вопросам банкротства, обеспечение реализации государственной политики в сферах организации принудительного исполнения решений судов и других органов (должностных лиц), государственной регистрации актов гражданского состояния, государственной регистрации прав на недвижимое имущество, государственной регистрации юридических лиц и физических лиц – предпринимателей, регистрации (легализации) объединений граждан, других общественных формирований, уставов, печатных средств массовой информации и информационных агентств как субъектов информационной деятельности [13].

Таким образом, процедуры кадрового обеспечения деятельности в указанных органах неотъемлемо связаны с процедурами: отбора и принятия на службу; перемещения по службе (служебная карьера); подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; прекращение службы.

Так, анализируя деятельность Главного управления юстиции в Закарпатской области, учитывая выделенные процедуры, следует отметить, что в 2013 году было назначено на должности государственных служащих 49 человек, из них: на конкурсной основе – 20, по результатам стажировки – 1, из кадрового резерва – 2, по переводу – 26 [4].

Кроме того, в рамках процедуры прекращения государственной службы были уволены 19 государственных служащих. Из них: по собственному желанию, ст. 38 КЗоТ, – 2, по соглашению сторон, 1 ст. 36 КЗоТ, – 12, призыв или поступление работника на военную службу, п. 3 ст. 36 КЗоТ, – 1, перевод работника, п. 5 ст. 36 КЗоТ, – 3, прогул, п. 4 ст. 40 КЗоТ, – 1 [4].

В пределах исследуемых проблематики следует обратить внимание на процедуру оценки служебной деятельности государственных служащих. Оценка служебной деятельности государственных служащих проводится путем периодической оценки его знаний, опыта, навыков, способностей, т. е. его соответствия зани-

маемой должности или работе, которую он выполняет. При оценке служебной деятельности может быть обнаружена недостаточная квалификация работника – недостаточный уровень теоретических и практических знаний, умений и навыков в соответствующей профессии, специальности, классе, категории, учёной степени, звании, установленных нормативным актом. В таком случае возникает необходимость процедуры дисциплинарного воздействия на государственного служащего. Возможна и противоположная ситуация – высокий уровень служебной деятельности и, как следствие, поощрение работника за высокие достижения в служебной деятельности.

Так, в феврале 2013 года была проведена ежегодная оценка выполнения государственным служащими Главного управления юстиции в Закарпатской области и его структурными подразделениями возложенных на них обязанностей и задач. Оценке подлежали 244 государственных служащих, которые работали в должности не менее одного года. Работу 55 работников оценили как высокую, 163 – хорошую, 24 – удовлетворительную, 2 – низкую [4]. Все эти показатели формируют полную картину об уровне выполнения возложенных на государственных служащих задач и функций в соответствующих сферах деятельности.

В пределах исследуемой проблематики важно также вспомнить о дисциплинарной ответственности государственных служащих, что является просчётом в кадровом обеспечении деятельности указанных органов. Так, к дисциплинарной ответственности в Главном управлении юстиции в Закарпатской области, его структурных подразделениях и подчиненных учреждениях были привлечены 27 работников органов ГИС области и 1 работник органов регистрационной службы. Из них: объявлены выговоры – 17 работникам, применены меры дисциплинарного воздействия в порядке статьи 14 Закона Украины «О государственной службе» к 11 работникам (задержка в присвоении очередного ранга государственного служащего до 1 года) [4].

**Вывод.** Считаем необходимым изложить ряд мероприятий, внедрение которых должно способствовать повышению эффективности деятельности органов юстиции Украины регионального уровня для реализации задач и функций государства в соответствующих сферах:

- 1) определить и внедрить стандарты профессиональной деятельности государственных служащих на основе стратегического планирования деятельности указанных органов с ориентацией на предоставление государственных услуг;
- 2) обеспечить мониторинг эффективности деятельности органов юстиции регионального уровня и их должностных лиц при реализации стратегических документов и предоставлении услуг;
- 3) усовершенствовать систему отбора кадров на государственную службу для определения наиболее квалифицированных специалистов по вопросам экономической, предпринимательской, финансовой, банковской и других видов деятельности, знакомых с современными управленческими технологиями, способных выпускников вузов;
- 4) обеспечить прозрачность государственной службы, высокий уровень ответственности и отчётности за подготовку и выполнение управленческих решений;
- 5) создать прозрачную систему управления персоналом государственной службы;
- 6) усилить ответственность государственных служащих за результаты своей деятельности;
- 7) ввести прозрачную процедуру продвижения по службе на основании профессиональных достижений;
- 8) адаптировать институт государственной службы к европейским стандартам с учётом национальных особенностей.

Под кадровым обеспечением деятельности органов юстиции Украины регионального уровня мы понимаем урегулированную нормами административно-процессуального права систематическую целенаправленную деятельность уполномоченных подразделений (должностных лиц) для реализации кадровой политики в органах юстиции регионального уровня по прогнозированию и планированию, подбору, расстановке кадров, повышению их квалификации и карьерного роста, а также по оценке качества служебной деятельности сотрудников указанных органов.

#### Список использованной литературы:

1. Набоченко С.І. Конкурний відбір – основа кадрового забезпечення органів юстиції / С.І. Набоченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/1700>.



2. Жароїд І.В. Роль кадрових служб у формуванні іміджу системи органів юстиції України / І.В. Жароїд [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minjust.gov.ua/2531>.

3. Лукаш О. Ми виконуємо соціально важливу місію – захист прав та інтересів населення / О. Лукаш [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=246739347&cat\\_id=244277212](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=246739347&cat_id=244277212)

4. Інформація про роботу відділу кадрової роботи та державної служби за I півріччя за 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakjust.gov.ua/main/ua/publication/content/1477.htm>.

5. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 // Офіційний вісник України. – 2012 р. – № 10. – С. 44. – Ст. 365.

6. Відділ кадрової роботи та державної служби Головного управління юстиції у Закарпатській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakjust.gov.ua/main/ua/publication/content/536.htm>.

7. Новая система управления экономикой / под ред. Р.А. Белоусова, Г.Х. Попова. – М. : Экономика, 1988. – 295 с.

8. Старобинский Э.Е. Организация работы руководящих кадров: обзор информации / Э.Е. Старобинский, В.И. Венедиктова. – М. : Инс-т НТИ и технико-экономических исследований по химическому и нефтяному машиностроению, 1985. – 45 с.

9. Марчук В.М. Принципи роботи з кадрами в апараті державного управління / В.М. Марчук. – К. : Знання, 1974. – 48 с.

10. Система работы с кадрами управления / отв. ред. В.А. Шаховой. – М. : Мысль, 1984. – 240 с.

11. Эффективность и качество управленческой деятельности: государственно-правовой аспект / отв. ред. В.В. Цветков. – К. : Наукова думка, 1980. – 307 с.

12. Романюк Л.В. Адміністративно-правові засади формування кадрів органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Романюк Людмила Валеріївна. – К., 2006. – 209 с.

13. Про затвердження положень про територіальні органи Міністерства юстиції України : наказ Міністерства юстиції України від 23.06.2011 № 1707/5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z0759-11>.

## СТАНОВЛЕНИЕ ПРАВОВОГО СТАТУСА КАЗАКОВ СЕВЕРНОГО ЛЕВОБЕРЕЖЬЯ УКРАИНЫ В ПЕРВОЙ ПОЛОВИНЕ XIX ВЕКА

Марина МИЦ,

соискатель отдела теории и практики законотворческой деятельности  
Института законодательства Верховной Рады Украины

### Summary

This article is about becoming legal position of the cossacks of North Left-bankness of Ukraine in the first half of XIX age. The author shows intercommunication of the foreign-policy status of the Russian empire, economic position of class «Little Russian» cossacks, general historical conditions of period with transformations of cossack's rights and duties. The basic stages of changes socio-legal status of the researching estate are shown on the basis of normative-legal documents of the period. It is well-proven in the article that basic changes in legal position of the Cossacks of Malorossiia were laid in 30th of XIX age. If before this period the cossacks of North Left-bankness were considered as a separate class, with appearance of Statute-book the Russian empire it was considered as a class group of state peasants with the special status.

**Key words:** the cossacks of Little Russia, legal position, Russian empire, decree, class, class group.

### Аннотация

В статье рассматривается процесс становления правового статуса казачества Северного Левобережья Украины в первой половине XIX века. Автор раскрывает взаимосвязь внешнеполитического состояния Российской империи, экономического положения сословия «малороссийских» казаков, общих исторических условий периода с трансформациями прав и обязанностей казачества. На основе нормативно-правовых документов периода продемонстрированы основные этапы изменения общественно-правового статуса исследуемого сословия. В статье доказано, что основные изменения в правовом положении «малороссийских» казаков были заложены в 30-е годы XIX века. Если до этого периода казачество Северного Левобережья рассматривалось как отдельное сословие, то с появлением Свода законов Российской империи, оно начало рассматриваться как сословная группа государственных крестьян с особым статусом.

**Ключевые слова:** «малороссийские» казаки, правовое положение, Российская империя, указ, сословие, сословная группа.

**Постановка проблемы.** В современных условиях становления независимого Украинского государства происходит переосмысление исторического опыта, связанного с проблемами эволюции его государственно-правовых институтов. Важнейшим является изучение характера социально-экономических отношений. Изучение общественной структуры населения и правового статуса его основных категорий в разные исторические периоды дает возможность глубже понять государственно-правовые процессы, которые происходили в обществе на определенном этапе развития последнего.

**Актуальность темы исследования** подтверждается степенью нераскрытости темы эволюции правового положения казаков Северного Левобережья Украины в условиях интеграции в социальную структуру Российской

империи в первой половине XIX века. Без анализа всего комплекса проблемных вопросов, связанных с изменениями общественно-правового статуса казачества, невозможно реализовать комплексное понимание истоков трансформации социально-экономических отношений и государственно-правовых институтов, характерных для украинских территорий в обозначенный период.

**Состояние исследования.** В последнее время возрастает интерес исследователей к истории украинского казачества «после казацкого» периода (XVIII–XIX в.), о чем свидетельствуют работы В. Яценка, Е. Бачинской, А. Бойка и др. Тем не менее, комплексное исследование социально-правового статуса казаков Северного Левобережья Украины в конце XVIII – в первой половине XIX века на сегодняшний день отсутствует.