

УДК 342.95(477)

**С. Г. Гаспарян**  
здобувач Інституту права та суспільних відносин  
Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»

## СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВ УКРАЇНИ

**Постановка проблеми.** Забезпечення прав і свобод людини є основним конституційним обов'язком держави. Ця норма є фундаментальною в діяльності всіх установ та організацій. Конституція України передбачає таке: «Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і напрями діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність» (ст. 3). Важливою категорією врегулювання суспільного життя завжди були принципи. У принципах відображаються як загальні тенденції правового регулювання, так і особливості регулювання відносин в окремих сферах життєдіяльності, не є винятком також сфера кадрового забезпечення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням питання принципів займалися такі вчені, як М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, В.М. Бесчастний, Т.Є. Кагановська, А.М. Ключко, О.М. Ключев, Л.М. Колодкін, А.Т. Комзюк, П.Б. Коптев, Ю.Ф. Кравченко, Н.П. Матюхіна, О.М. Музичук, Г.М. Мякішев, В.М. Плішкін, О.Ю. Синявська, В.М. Шамаров тощо. Проте, незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених проблемі визначення та реалізації принципів кадрового забезпечення, комплексне фундаментальне дослідження принципів кадрового забезпечення саме експертних установ України відсутнє, що й зумовлює актуальність статті.

**Метою статті** є дослідження поняття та класифікація принципів кадрового забезпечення експертних установ України.

**Виклад основного матеріалу.** У літературі прямо зазначається, що система роботи з персоналом будується і впроваджується на основі окремих правил або принципів цієї роботи [1, с. 13]. Перш ніж визначитися з принципами кадрового забезпечення, треба розглянути дефініцію поняття «принцип». Звернувшись до словника, можна встановити, що поняття «принцип» означає основне, вихідне положення будь-якої теорії, вчення, світогляду, теоретичної програми [2, с. 614]. Стосовно поняття «принцип права» в науковій літературі було висловлено багато думок. Зокрема, П.М. Рабінович вважає, що це – керівні засади (ідеї), які зумовлюються об'єктивними закономірностями існування та розвитку людини і суспільства й визначають зміст і спрямованість правового регулювання [3, с. 82].

Розрізняються принципи права загалом, принципи окремих галузей та інститутів права, де ко-

жен принцип – це ідея, продукт людського мислення як загальне та найбільш істотне уявлення про право, правовий світогляд, про цінність права [4, с. 186]. Зі свого боку О.Ф. Скакун вважає, що принципи права, об'єктивно властиві праву, є відправними початками, незаперечними вимогами (позитивними зобов'язаннями), які ставляться до учасників суспільних відносин із метою гармонійного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів [5, с. 221].

О.М. Шультга зазначає, що принципи права – це основні первинні положення, що юридично закріплюють об'єктивні закономірності суспільного життя, які є основою змісту права [6, с. 48]. Т.Є. Кагановська до загальних рис, які визначають поняття «принцип права», зараховує те, що це поняття 1) є керівною ідеєю або визначальним первинним положенням, що формує та розвиває право; 2) об'єктивно зумовлене закономірностями буття та розвитку людини, суспільства, держави і є результатом суспільної практики; 3) визначає зміст і напрям правового регулювання в суспільстві задля поєднання різних за своєю природою інтересів; 4) є характеристикою змісту та сутності права, визначає його призначення в суспільстві [7, с. 57].

Тобто принципи як вихідні засади визначають сутність і спрямованість регулювання суспільного життя, зокрема, з боку держави. Як відомо, держава здійснює вплив (управління) на суспільство завдяки певному засобу – праву. В юридичній літературі зазначається, що вплив із боку держави є не просто сукупністю правил поведінки, а певною системою норм, яка пов'язана внутрішньою єдністю, що зумовлена суттю права, його принципами, політичною і економічною системами [8, с. 54–55]. Тобто можна говорити про те, що принципи кадрового забезпечення як складник функцій державного управління (функція забезпечення системи [9, с. 124–126]) повинні мати правове підґрунтя.

Поняття «принципи кадрового забезпечення» – це зумовлені рівнем соціального, економічного, технічного, політичного розвитку суспільства та держави базові ідеї, положення, які відображають сутність і значення кадрового забезпечення в державі, характеризують його зміст і структуру, а також визначають форми та методи діяльності з кадрового забезпечення, які виступають засобом забезпечення функціонування держави та її органів задля сприяння забезпеченню прав, свобод і законних інтересів особи в державі [7, с. 45].

Отже, під принципами кадрового забезпечення експертних установ України пропонуємо розуміти керівні положення, основні напрями яких лежать в основі та визначають зміст і структуру діяльності щодо наповнення експертних установ висококваліфікованими та такими, які відповідають усім вимогам, кадрами з метою забезпечення в майбутньому належного здійснення ними експертної діяльності та надання відповідно професійних та якісних експертних послуг.

Ю.П. Битяк у своїх працях акцентує увагу на тісних зв'язках між принципами державної служби, принципами адміністративного права, а також принципами державного управління [10, с. 11–12].

До загальних витоків можна зарахувати принципи соціального управління як родового поняття, яке охоплює будь-яку управлінську діяльність у суспільстві. Саме від соціального управління є похідним поняття «державне управління», а також складник останнього – «кадрове забезпечення». У літературі вказується, що виділяють загальні та спеціальні принципи соціального управління, де принципи соціального управління відображають ті закономірності, які визначаються соціально-політичними цілями управління [11, с. 114–117].

До загальних принципів управління зараховують такі принципи: науковість, законність, гласність, гуманізм, розподіл влад, системність, плановість і конкретність. Другу групу принципів створюють спеціальні (або організаційно-технологічні) принципи, які, у свою чергу, поділяються ще на дві підгрупи: принципи побудови системи управління (ієрархічність, функціональний, територіально-галузевий, норми керованості та інші) та принципи здійснення процесу управління (цілеспрямованість, головна (основна) ланка, відповідність, поєднання єдиноначальності та колегіальності, відповідальності органів і посадових осіб за дії або бездіяльність, раціональне співвідношення цілей і способів їх досягнення з ресурсним забезпеченням та деякі інші) або функціонування системи управління [11, с. 114–119].

Як приклад можна навести принципи, що закладені в Програмі кадрового забезпечення державної служби. Відповідно до Програми в основу кадрового забезпечення мають бути покладені принципи демократичного добору, просування по службі за діловими якостями, постійного навчання державних службовців, заохочення їх до службової кар'єри, систематичного оновлення кадрів і здійснення контролю за їхньою діяльністю [12].

Як уже зазначалося, побутує думка, що «менеджмент» – найбільш досконалий засіб управління, який уже пройшов випробування часом і показав гарні результати в різних сферах управління». Тому, на нашу думку, до загальних прин-

ципів кадрового забезпечення треба зараховувати принципи менеджменту. За однією з наукових позицій, до його складників зараховують науковий підхід до виконання кожного елемента роботи, науковий підхід до підбору, навчання і тренування робітників, кооперацію з робітниками [13, с. 106]. За іншою – універсальними принципами управління є розподіл праці, влада і відповідальність, дисципліна, єдиноначальність, єдність дій, підпорядкованість особистих інтересів загальним, винагорода персоналу, централізація, ієрархія, або «скалярний ланцюг», порядок, справедливість, стабільність складу персоналу, ініціатива, корпоративний дух [14, с. 160].

Останні наукові дослідження показують, що в діяльності сучасних організацій найважливішими стають ті принципи менеджменту, які дають змогу повністю розкрити потенціал людини і спрямувати його на користь організації: розвиток творчих здібностей персоналу; залучення співробітників до розроблення управлінських рішень; опора на систему гнучкого лідерства серед персоналу та особисті контакти працівників із зовнішнім оточенням; використання таких методів співпраці з людьми, які забезпечують їхнє задоволення роботою; постійна і цілеспрямована підтримка індивідуальної ініціативи працівників фірми і організацій, які з нею співпрацюють; орієнтація на високі стандарти роботи і прагнення до нововведень; обов'язкове визначення розміру внеску працівника в загальні результати; орієнтація на перспективу розвитку; опора на загальнолюдські цінності та соціальну відповідальність перед людьми та суспільством загалом.

На нашу думку, використання вищезазначених принципів менеджменту в кадровому забезпеченні експертних установ України сприяло б покращенню управлінської діяльності в цій сфері.

Отже, принципи менеджменту виступають своєрідними нормами управлінської діяльності, які повинні не тільки враховувати основні тенденції і вимоги до сучасного управління, але й бути доступними для змін і доповнень з урахуванням розвитку теорії та практики управління.

Також до загальних принципів зараховують такі: верховенство права, дотримання права людини на вільний вибір професії та виду трудової діяльності; запобігання дискримінації за етнічними, соціальними, політичними, релігійними, гендерними та іншими ознаками; професіоналізм, добросовісність та етика поведінки; обґрунтованість і стратегічність (врахування потреб і перспектив розвитку держави відповідно до загальнодержавних пріоритетів, особливостей регіонального розвитку та розвитку різних сфер економіки, а також світових тенденцій розвитку трудових ресурсів); раціональність у доборі й розстановці кадрів; сприяння професійному та кар'єрному розвитку

працівників, можливостей для всебічного, гармонійного розвитку та реалізації особистості тощо.

Наприклад, відповідно до ст. 8 Конституції України визнається і діє принцип верховенства права, який означає, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їхні посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, передбачений Конституцією та законами України (ч. 2 ст. 19). Погодимось з позицією, що цей принцип повинен бути покладений в основу сучасного реформування українського адміністративного права [6, с. 31], а також, як ми вважаємо, взагалі всієї державної діяльності. Загальні принципи кадрового забезпечення хоча і є фундаментальними, але на кадрове забезпечення експертних установ впливають опосередковано як на частину системи управління.

Що стосується спеціальних принципів кадрового забезпечення експертних установ, то до них зараховують такі принципи: структурно-цільові, структурно-функціональні, структурно-організаційні, структурно-процесуальні [15, с. 197–199]. Вони в тому чи іншому аспекті впливають на організацію та функціонування кадрового забезпечення як частини державного управління, в межах якої ця діяльність виконує функцію забезпечення [9, с. 124–126].

На думку К.Б. Левченко, політика кадрового добору має ґрунтуватися на принципі системності й наукового забезпечення [16, с. 109]. О.А. Воронько зі свого боку висловлює думку, що основними принципами добору, розстановки та виховання кадрів є демократична основа у роботі з кадрами; добір за діловими, політичними й морально-етичними якостями; постійна увага до розвитку кадрів, їхнього професійного навчання та перспективи; піклування про функціонування ефективної системи резерву кадрів; спадкоємність у роботі – співпраця досвідчених і молодих перспективних працівників; оцінка їхньої діяльності за досягнутими результатами та методами роботи; постійна перевірка кадрів на практиці [17, с. 14].

**Висновки.** Проаналізувавши вищесказане, до спеціальних принципів кадрового забезпечення експертних установ України варто зарахувати такі:

- 1) професіоналізм – підбір працівників для експертних установ з огляду на можливість виконання ними професійних обов'язків;
- 2) науковість та інноваційність полягає у запровадженні добору кадрів для експертних установ з урахуванням сучасних інновацій і потреб суспільства;
- 3) принцип обов'язковості періодичної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів;
- 4) принцип відповідності підготовки кадрів;
- 5) принцип ретельного відбору, який зумов-

лений тим, що претенденти на роботу в експертних установах проходять стажування, навчання, складають іспити тощо.

### Література

1. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: підручник. Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. 480 с.
2. Словарь иностранных слов. М.: «Русский язык», 1989. 624 с.
3. Рабінювич П.М. Основи загальної теорії права і держави: посібник для студентів спеціальності «Правознавство». 2-е вид., зі змінами і доп. К., 1994. 285 с.
4. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: учебник для вузов. М.: «Юрайт», 2000. 432 с.
5. Скакун О.Ф. Теория держави і права: підручник / Пер. з рос. Х.: «Консум», 2001. 656 с.
6. Шульга А.М. Теория государства и права: учеб. пособие. Х.: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2003. 125 с.
7. Кагановська Т.Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: монографія. Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. 330 с.
8. Котюк В.О. Теория права: курс лекций. К.: «Вентури», 1996. 208 с.
9. Бахрах Д.Н. Административное право России: учебник для вузов. М.: «Норма», 2002. 448 с.
10. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.07. Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2006. 36 с.
11. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник / За ред. Ю.Ф. Кравченка. К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1999. 702 с.
12. Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій: Указ Президента України від 10 листопада 1995 р. №1035/95. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1035/95/find?text=%EF%F0%E8%ED%F6%E8%EF>.
13. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент: посібник. К.: «Академвидав», 2003. 464 с.
14. Скібіцька Л.І., Скібіцький О.М. Менеджмент: навч. посібник / Л.І. Скібіцька. К.: «ЦУЛ», 2007. 416 с.
15. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: Курс лекций. М.: «Юридическая литература», 1997. 400 с.
16. Левченко К.Б. Проблеми кадрового забезпечення процесів формування тендерної політики в Україні. *Право і безпека*. 2004. № 1. С. 108–112.
17. Воронько О.А. Керівні кадри: державна політика та система управління: навч. посібник. К.: Вид-во УАДУ, 2000. 156 с.

### Анотація

**Гаспарян С. Г. Система принципів кадрового забезпечення експертних установ України.** – Стаття.

У статті аналізуються принципи кадрового забезпечення як основа будови та впровадження системи роботи з персоналом. На основі аналізу думок учених щодо сутності такої категорії, як «принципи кадрового забезпечення», наводиться власне поняття «принципи кадрового забезпечення експертних установ». Здійснено класифікацію принципів кадрового забезпечення експертних установ, внаслідок чого запропоновано їх поділ на загальні та спеціальні принципи.

**Ключові слова:** принципи, принципи кадрового забезпечення, загальні принципи, спеціальні принципи, експертні установи.

**Аннотация**

**Гаспарян С. Г. Система принципов кадрового обеспечения экспертных учреждений Украины. – Статья.**

В статье рассматриваются принципы кадрового обеспечения как основа строения и внедрения системы работы с персоналом. На основе анализа мнений ученых о сущности такой категории, как «принципы кадрового обеспечения», автором приводится понятие «принципы кадрового обеспечения экспертных учреждений». Осуществлена классификация принципов кадрового обеспечения экспертных учреждений, в результате чего предложено их разделить на общие на специальные принципы.

**Ключевые слова:** принципы, принципы кадрового обеспечения, общие принципы, специальные принципы, экспертные учреждения.

**Summary**

**Hasparian S. H. System of principles of personnel provision of expert institutions of Ukraine. – Article.**

The article analyzes the principles of personnel provision as the basis of the structure and implementation of the system of work with personnel. On the basis of the analysis of the opinions of scientists on the essence of such a category as “the principles of staffing”, the actual concept of “the principles of personnel provision of expert institutions” is given. Classification of the principles of staffing of expert institutions was carried out, therefore, their division into general ones was proposed based on special principles.

**Key words:** principles, principles of personnel provision, general principles, special principles, expert institutions.