

섹션 8.

LAW AND INTERNATIONAL LAW

DOI 10.36074/logos-21.06.2024.012

КАДРОВЕ ТА ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ НАГЛЯДОВОЇ ПРОБАЦІЇ В УКРАЇНІ

Железняк Олександр Сергійович¹

Науковий керівник: Самофалов Олександр Леонідович²

1. здобувач наукового ступеня доктора філософії

Пенітенціарна академія України, УКРАЇНА

2. канд. юрид. наук, доцент кафедри адміністративного, цивільного та господарського права і процесу юридичного факультету

Пенітенціарна академія України, УКРАЇНА

Актуальність. Вже понад три десятиліття Україна намагається позбутися спадщини та забезпечити реальне впровадження в життя стандартів і принципів, закріплених у Конституції України та численних міжнародних договорах, учасником яких є наша держава. Задля цього запроваджено цілу низку реформ, що мають на меті як формування нових, так і кардинальне перетворення, вдосконалення інститутів і механізмів публічної влади та управління.

Ступінь досліджуваності проблеми. Частина реформ в державі уже проведена з різним рівнем успішності, а деякі з них тривають багато років і про завершення поки що говорити зарано. Однією з таких тривалих реформ у нашій державі є та, що стосується пенітенціарної системи, адже різного роду зміни й перетворення в ній були розпочаті ще в 1998 році, коли Кримінально-виконавча служба перестала бути частиною системи МВС України. Від цього часу було зроблено низку важливих кроків на шляху реформування вітчизняної пенітенціарної системи, зокрема: ухвалений Кримінально-виконавчий кодекс України (2003), закони України «Про державну кримінально-виконавчу службу» (2005) та «Про пробацію» (2015), затверджені концептуальні і стратегічні засади реформування пенітенціарної системи України. Однак більшість із заходів, що були втілені в процесі означеної реформи і заплановані для реалізації в подальшому, стосуються переважно покращення умов тримання осіб, які були засуджені чи взяті під варту. Водночас у процесі реформи пенітенціарної системи незначна увага

приділяється такій її важливій проблематиці, як кадрове забезпечення. Структура пенітенціарної служби майже не зазнавала якісних змін протягом 25 років незалежності України та залишалася найбільшою спадщиною радянщини. Відсутність належного науково-теоретичного опрацювання проблематики кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації є суттєвою прогалиною на шляху реформування вітчизняної пенітенціарної системи.

Мета і методи дослідження. Мета полягає в розробці організаційно-правового забезпечення реалізації наглядової пробації в Україні з формулюванням практико орієнтовних пропозицій та рекомендацій. Методологічною основою виступає сукупність методів і прийомів наукового пізнання, що дозволить розкрити сутність ключових елементів організаційно-правового забезпечення реалізації наглядової пробації в Україні.

Сутність дослідження. Сьогодні український народ і держава переживають доволі складні часи – повномасштабне російське військове вторгнення змусило як громадськість, так і владу пристосовуватися до нових реалій суспільного життя, коригувати й змінювати свої плани, адаптувати звичні форми та способи дій до умов воєнного часу. Однією з таких галузей державної діяльності, де нині відбувається реформування, є виконання кримінальних покарань як пов'язаних із позбавленням волі, так і ні. Зокрема, у грудні 2022 року Кабінет Міністрів України схвалив Стратегію реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, в якій зазначається, що з огляду на необхідність запровадження комплексних довгострокових змін та з метою визначення напрямів розвитку національної системи виконання кримінальних покарань відповідно до стандартів Ради Європи триває реформування пенітенціарної системи, незважаючи на широкомасштабну збройну агресію російської федерації проти України. У цій Стратегії наводиться ціла низка вже зроблених суттєвих позитивних кроків на шляху реформування пенітенціарної системи України (наприклад, створено Єдиний реєстр засуджених та осіб, взятих під варту; проведено заходи з оптимізації діяльності установ виконання покарань та їх підприємств; частково здійснено ремонти камер, будівель та споруд установ виконання покарань і слідчих ізоляторів з метою покращення умов тримання засуджених та осіб, взятих під варту; розширено можливості доступу засуджених до інтернету; частково впроваджено систему ефективного відеомоніторингу (центри відеомоніторингу, GPS-трекери, портативні відеореєстратори); вдосконалено нормативно-правову та організаційну базу діяльності органів пробації, розроблено національні інструменти пробації тощо). Водночас у зазначеному документі його розробниками акцентовано увагу і на цілому спектрі недоліків,

섹션 8.

LAW AND INTERNATIONAL LAW

що й досі властиві системі виконання кримінальних покарань у нашій державі та потребують усунення. Зокрема, у Стратегії зазначається, що однією з вагомих проблем української пенітенціарної системи є «кадровий голод», а також доволі високі корупційні ризики.

Погляди дослідників щодо визначення поняття «кадрове забезпечення» різняться. Одні науковці тлумачать це явище більш вільно, тобто не акцентуючи увагу на його складових, а лише зауважуючи на тому, що воно є важливим напрямом або елементом кадрової політики і необхідною умовою підтримання належного організаційно-управлінського забезпечення й функціонування органів та служб публічної влади. Інші дослідники (і таких більшість), формулюючи визначення кадрового забезпечення, наголос роблять не стільки на його суспільному значенні та меті реалізації, скільки саме на ключових напрямках і формах здійснення цієї діяльності, що власне й відображають її сутнісний зміст та функціональне призначення. Саме такий підхід є більш доцільним для застосування і під час визначення кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації.

Отже, наведемо ключові ознаки (властивості) та складові які, на наше переконання, мають враховуватися під час формулювання його поняття:

1) системна та систематична діяльність. Зокрема, заходи, напрями, форми й способи діяльності, з яких складається ця діяльність: по-перше, об'єднані спільною метою (цілями); по-друге, реалізуються у певній послідовності; по-третє, як предметно, так і функціонально, тісно взаємопов'язані між собою. Системність і систематичність забезпечують цілісність, узгодженість, цілеспрямованість, планомірність і прогнозованість комплексу дій та рішень, що становлять зміст кадрового забезпечення;

2) має організаційно-управлінський характер. Тобто, спрямована на впорядкування (організацію) та направлення в потрібне русло внутрішньосистемних відносин і процесів. Кадрове забезпечення сприяє: по-перше, оптимальному внутрішньому устрою системи; по-друге, раціональному розподілу й ефективному використанню трудових ресурсів; по-третє, належному здійсненню пенітенціарною системою свого суспільного призначення;

3) є однією зі складових кадрової політики. Кадрова політика, як зазначають дослідники, – це один із найважливіших напрямів державного управління, орієнтований на потребу публічної адміністрації в кадрах, що полягає у стратегічній діяльності із цілевизначення, ідеологічного та програмного забезпечення формування, розвитку й використання кадрових ресурсів як визначального чинника ефективності системи органів публічної

влади [1; 2]. Метою кадрової політики є формування професійного корпусу публічної служби, спроможного на високому фаховому рівні вирішувати завдання, що стоять перед публічною адміністрацією на сучасному етапі розвитку держави. Кадрова політика орієнтована на оптимальне поєднання й гармонізацію соціальних, економічних, організаційних, управлінських, наукових, технічних, освітніх, культурних та інших факторів, дій та рішень тощо задля вироблення єдиного узгодженого курсу щодо накопичення, зміцнення та розвитку кадрових ресурсів і кадрового потенціалу з урахуванням реалій і потреб як держави в цілому, так і окремих галузей публічного управління, а також виходячи із тенденцій та перспектив суспільного розвитку;

4) регулюється переважно засобами адміністративного права. В. Б. Пчелін [3] у своїй науковій статті, присвяченій кадровому забезпеченню адміністративного судочинства, справедливо звертає увагу на те, що значна частина дослідників, визначаючи поняття кадрового забезпечення, чомусь ігнорують таку його важливу ознаку, як правова урегульованість. Без сумніву, кадрове забезпечення за своєю сутністю є організаційною діяльністю, однак вона все одно здійснюється на правових засадах навіть у тих випадках, коли певні кадрові дії та рішення не зазнають прямої правової регламентації, вони реалізуються на тлі загального регулюючого правового впливу;

5) виражається (проявляється) у системі заходів щодо: з'ясування кадрових і тісно пов'язаних із ними потреб Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації; наповнення (відбір, добір, розміщення) їх високоякісними (тобто висококваліфікованими і такими, які відповідають усім встановленим вимогам) кадрами; управління кадровим складом досліджуваних суб'єктів (це управління передбачає навчання та підвищення кваліфікації, службове просування, стимулювання та заохочення, забезпечення службової дисципліни, оцінювання службової ефективності персоналу та його вивільнення).

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можемо визначити кадрове забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації як системну, систематичну, здійснювану переважно на адміністративно-правових засадах діяльність уповноважених суб'єктів щодо формування, раціонального розміщення, ефективного використання та розвитку службово-трудова ресурсів, накопичення та зміцнення кадрового потенціалу Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації.

Формулювання кадрового забезпечення наглядової пробації є надзвичайно важливим етапом на шляху осмислення та науковотеоретичного опрацювання його проблематики.

섹션 8.

LAW AND INTERNATIONAL LAW

Питання вдосконалення кадрового забезпечення пенітенціарної системи України значною мірою обумовлюються ефективністю вирішення питань подальшого поліпшення і розвитку публічної (зокрема державної) служби в Україні, адже саме до цієї категорії належить більшість персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] Arimavièiûtè, M. Funkcinijø veiklø strateginis valdymas viešojo sektoriaus institucijose. Viešojo politika ir administravimas. 2007. № 20. Pp. 81-89.
- [2] Jagminas J., Piktornaitè I. Personnel Specialists as the Factor of Implementation of Strategic Human Resource Management in Municipalities' Administrations. Public Policy and Administration. 2011. Vol. 10, No. 3. Pp. 341-356.
- [3] Пчелін В. Б. Сутність і правові засади кадрового забезпечення адміністративного судочинства України. The Genesis of Genius. 2016. No. 6. Pp. 131-133.