

ВІДГУК

офіційного опонента, доктора юридичних наук, професора, Манжули Андрія Анатолійовича, на дисертацію Попик Анни Валеріївни «Адміністративно-правові засади реалізації кадрової політики в системі правосуддя», подану на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.07 — адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право

На сучасному етапі розвитку державності України, вирішення питання якісного кадрового забезпечення суспільно-політичних та соціально-економічних сфер життєдіяльності України стало одним із пріоритетних завдань. Вироблення та реалізація сучасної кадрової політики України в усіх сферах суспільної діяльності потребує ефективної кадрової системи, що включає сукупність кадрових інститутів та організаційних структур, які здійснюють цілісне управління кадровими процесами, з метою досягнення визначених пріоритетів розвитку суспільства. Державна кадрова політика - це цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності. Від стратегії подальшого розвитку держави залежать обсяг і межі державного регулювання кадрових процесів, рівень їх децентралізації та демократизації. Зазначене, безумовно, стосується і кадрової політики в системі правосуддя. Водночас з об'єктивних причин і з огляду на різноплановість та багатоаспектність зазначена проблема, очевидно, буде надзвичайно актуальною протягом усього часу існування судової влади, незалежно від рівня економічного розвитку та політичного устрою тієї чи іншої держави. А відтак, актуальність та своєчасність дисертаційного дослідження Попик Анни Валеріївни не викликає жодних сумнівів.

Зазначене дослідження базується на комплексному, системному підході, характеризується відповідним рівнем наукових узагальнень, що значною мірою обумовлено і характером дослідницької бази. Поряд із

працями з адміністративного права, А.В. Попик широко використала наукові розробки із загальної теорії держави і права, теорії державного управління та інших галузевих правових наук.

Детальному аналізу було піддано законодавчі та інші нормативні акти України, які визначають адміністративно-правові засади реалізації кадрової політики в системі правосуддя. Безсумнівною перевагою роботи є використання та аналіз великого обсягу нормативно-правових актів, загальнотеоретичних наукових праць українських та зарубіжних вчених, а також результатів низки соціологічних досліджень із проблемних питань реалізації кадрової політики.

Робота, запропонована А.В. Попик, характеризується системним підходом до предмету дослідження. Структура дисертації повністю відповідає меті і завданням дослідження, дозволяє послідовно розглянути всі проблеми, визначені авторкою.

Глибина та достовірність результатів дисертаційного дослідження базуються на досконалому володінні авторкою методами наукового пошуку. Теоретико-методологічною основою дослідження стали сучасні загальні та спеціальні методи наукового пізнання, застосування яких обумовлене системним підходом, що дало можливість досліджувати проблеми в єдності їх соціального змісту і юридичної форми.

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає у тому, що воно є одним з перших наукових досліджень, присвячених визначенню актуальних адміністративно-правових засад реалізації кадрової політики в системі правосуддя України, проведеним з урахуванням розвитку національного адміністративного законодавства, обумовленого судово-правовими реформами, а також процесами перебудови законодавства відповідно до концепції людиноцентризму. За результатами проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків.

Так, заслуговує на увагу те, що дисертанткою вперше окреслено наявну модель взаємодії суб'єктів реалізації кадрової політики в системі правосуддя

та встановлено її основні види (взаємодія між суб'єктами системи правосуддя; між суб'єктами системи правосуддя та суб'єктами, котрі не належать до відповідної системи; між суб'єктами системи правосуддя та інститутами громадянського суспільства) і форми взаємодії, серед яких процедурні (нормотворча, стратегічна, превентивна та інформаційно-комунікаційна) та позапроцедурні (організаційна, матеріально-фінансова та взаємодія, що забезпечує прозорість і легітимізацію кадрових процедур).

Варто погодитись із дисертанткою у тому, що особливостями кадрової політики в системі правосуддя, як об'єкта адміністративно-правового регулювання, є наступні характерні риси цієї політики: 1) група особливостей, що впливають із соціально-правової сутності цієї політики, й характеризують це явище наступними рисами: а) формується у межах відповідної системи (органами суддівського самоврядування, ВРП, ВККСУ, ДСА України) та поза нею (законодавчою та виконавчою владою), а здійснюється лише виключно щодо суб'єктів системи правосуддя (щодо суддів, суддів у відставці, кандидатів на посаду суддів); б) передбачає її безпосередню реалізацію спеціальними суб'єктами кадрової політики у системі правосуддя; в) ґрунтується на особливій адміністративно-правовій нормативній базі; г) підпорядкована особливій меті; ґ) виконує особливі завдання; д) виконує комплекс особливих функцій; е) передбачає реалізацію у відповідності до комплексу засад і принципів; 2) група особливостей, що характеризують соціально-правову значимість цього явища (ця політика: є частиною адміністративно-правового забезпечення судової гілки влади; відображається на якості здійснення правосуддя в Україні; є фундаментом, на якому вибудовується правова держава) (с.62).

Цікавим є висновок авторки про те, що правовий статус Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, як суб'єкта реалізації кадрової політики у системі правосуддя, є юридичним конструктом, що окреслює конкретне адміністративно-правове становище і місце Комісії у системі суб'єктів реалізації кадрової політики у системі правосуддя України,

обумовлене організаційною будовою, предметом відання, функціональним призначенням цього державного колегіального органу, а також законодавчо регламентованою сукупністю повноважень, які здійснюються цим органом переважно у межах адміністративних правовідносин, прямо чи опосередковано впливаючи на стан реалізації кадрової політики у системі правосуддя України (с.143).

Заслуговує на увагу сформульований авторкою перелік адміністративно-правових форм реалізації кадрової політики у системі правосуддя, зокрема: 1) нормотворча діяльність; 2) прийняття ненормативних актів суб'єктів реалізації кадрової політики та судових рішень; 3) здійснення кадрових процедур, процедур забезпечення діяльності органів суддівського самоврядування та ВРП, ВККСУ, НШСУ; 4) наглядова та контрольна діяльність (діяльність суб'єктів інституційного контролю та нагляду, суб'єктів демократичного контролю); 5) формування наукової думки (с.146).

Цікавим є обґрунтування дисертантки щодо наближення необхідності правил реалізації кадрової політики у системі правосуддя до відповідних правил, передбачених в окремих державах-членах ЄС, без врахування переваг, недоліків, спроможності реалізації зарубіжного досвіду у вітчизняних реаліях (с.181).

Заслугою дисертантки є те, що вона пропонує шляхи вдосконалення окремих норм Конституції України та Закону України «Про судоустрій і статус суддів», наприклад: а) надання РСУ права законодавчої ініціативи (викладення у новій редакції ч. 1 ст. 93 Конституції України, а також ч. 1 ст. 133 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»); б) комплексне закріплення засадничих ідей кадрової політики у системі правосуддя та реалізації цієї політики у чинному Законі України «Про судоустрій і статус суддів», доповнивши його розділом III-1 «Основні засади кадрової політики у системі правосуддя» (цей розділ має складатись із таких норм: ст. 68-1 «Кадрова політика у системі правосуддя»; ст. 68-2 «Реалізація кадрової

політики у системі правосуддя»; ст. 68-3 «Взаємодія суб'єктів реалізації кадрової політики в системі правосуддя»; ст. 68-4 «Процедури визначення якості реалізації кадрової політики в системі правосуддя» (с.182).

В дисертації висловлено і обґрунтовано також ряд інших важливих наукових висновків, пропозицій та рекомендацій.

Результати проведеного дослідження є доказом того, що авторці притаманні здібності до самостійних наукових пошуків, до плідного аналізу складних теоретико-правових процесів і явищ, вміння раціонально відбирати, кваліфіковано узагальнювати та аналізувати різнобічні джерела, формулювати на цій підставі практичні висновки й рекомендації.

Значення одержаних результатів в теоретичній і практичній сферах обумовлюється тим, що сформульовані і обґрунтовані в дисертації висновки та пропозиції розширюють і поглиблюють існуючі знання про сутність, особливості адміністративно-правових засад реалізації кадрової політики в системі правосуддя.

Визнаючи загалом високий теоретичний рівень роботи, її велике практичне значення, слід відзначити, що це не виключає можливостей критичного підходу до окремих позицій здобувачки, висловити деякі міркування та зауваження.

1. Так, досліджуючи у підрозділі 1.1. поняття, зміст та особливості кадрової політики в системі правосуддя як об'єкт адміністративно-правового регулювання, здобувачка розглядає низку наукових підходів щодо даної наукової категорії, на основі чого запропонувала авторське тлумачення поняття «кадрової політики в системі правосуддя як об'єкт адміністративно-правового регулювання». Втім, висновки А.В. Попик були б більш змістовними, якби у висновках до розділу 1 вона вказала, що взагалі являє собою категорія «кадрова політика».

2. Визначаючи мету адміністративно-правового забезпечення кадрової політики в системі правосуддя, здобувачці перш за все необхідно було

визначитись із тим, якою є мета кадрової політики взагалі, та у системі правосуддя зокрема.

3. Відмічаючи з позитивного боку здійснену класифікацію принципів кадрової політики в системі правосуддя необхідно відзначити, що перелік загальноправових засад, наведених авторкою, потребує уточнення. Так, їх перелік слід розширити засадами доцільності, ефективності, результативності, тощо.

4. Додаткового хотілося б уточнити, як саме на думку авторки слід здійснювати визначення результатів оцінювання якості реалізації кадрової політики (це визначення повинно здійснюватися на базі НШСУ окремими посадовими особами ВРП, ВККСУ, НШСУ, РСУ) (стор. 181).

5. Судячи зі списку використаних джерел, здобувачка, під час підготовки дисертаційного дослідження, проаналізувала велику кількість дисертаційних досліджень інших вчених, як у галузі адміністративного права, так і інших галузей права і це є дуже добре, адже Анна Валеріївна використала сучасну наукову літературу. Однак здобувачці варто було більш критично ставитись до поглядів вчених та не боятись виловлювати власну точку зору, навіть коли аналізуються праці докторів наук.

Натомість, на загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження А.В. Попик ці зауваження суттєво не впливають, оскільки вони мають переважно дискусійний характер. Положення та висновки, сформульовані в дисертації, мають значну теоретичну і практичну цінність, їх може бути використано для поліпшення якості та ефективності реалізації кадрової політики в системі правосуддя.

Наукові положення, висновки і рекомендації, сформульовані в дисертації, досить повно відображено в статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях, у тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Дисертацію та автореферат оформлено відповідно до встановлених МОН України вимог.

Зміст дисертаційної роботи висвітлений достатньо повно, виклад запропонованих в роботі положень базується на ґрунтовному опрацюванні літературних джерел із проблематики дисертаційного дослідження. Авторка сформулювала свої висновки, які здатні стати значним внеском у розвиток вітчизняного адміністративного права.

Усе викладене вище дає підставу для висновку про те, що дисертаційне дослідження «Адміністративно-правові засади реалізації кадрової політики в системі правосуддя» є завершеною працею, в якій отримано нові науково обґрунтовані результати, що в сукупності вирішують конкретне наукове завдання — удосконалення адміністративно-правових засади реалізації кадрової політики в системі правосуддя. Виходячи із зазначеного, слід вказати, що дисертаційне дослідження повністю відповідає науковій спеціальності 12.00.07 та вимогам Порядку присудження наукових ступенів, а його авторка — Анна Валеріївна Попик — заслуговує присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 — адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право

Офіційний опонент:

професор кафедри галузевого права
та правоохоронної діяльності
Центральноукраїнського державного
педагогічного університету імені
Володимира Винниченка,
доктор юридичних наук, професор



Андрій МАНЖУЛА

3
Директор
з кадрової роботи

