

Mariupl'skogo derzhavnogo universytetu. Seriya : Pravo. Mariupol : MDU, 2017. Vyp. 13. S. 77-82.

I. F. Kharaberiush

SPECIAL TECHNOLOGY OF LAW ENFORCEMENT BODIES: CONCEPT AND SYSTEM

The article highlights the role and place of special technology in law enforcement as an interdisciplinary category of legal science. To determine the scope of the notion "special technique of law enforcement agencies", the criteria are chosen: the semantics of the phrase and the system. Special equipment of law enforcement agencies is considered as a combination of special equipment and methods of their legitimate use in order to fulfill the tasks assigned to law enforcement agencies. The system of special equipment of law enforcement agencies consists of elements, including general provisions and areas of special equipment.

Keywords: *special equipment, law enforcement, system, information technology, intellectual systems.*

Стаття надійшла до редакції 14.03.2019 р.

УДК 342.95 (477)

Н. В. Нестор

ОПТИМІЗАЦІЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНЮВАННЯ ПІД ЧАС ЗДІЙСНЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ДІЯЛЬНІСТЮ СУДІВ (СУДДІВ)

З використанням наукових напрацювань щодо визначення, тлумачення понять ефективності, результативності, критеріїв, а також в сукупності з необхідністю дотримання принципу незалежності суду, аргументується точка зору про складність з методологічної точки зору розроблення об'єктивних критеріїв оцінювання, в тому числі кваліфікаційного оцінювання суддів чи претендентів на вакансію судді. В системному зв'язку з основними проблемами правозастосування згаданого органу суддівського врядування, здійснюється виокремлення та характеристика напрямків оптимізації критеріїв оцінювання під час здійснення контролю Вищою радою правосуддя за діяльністю судів (суддів) як елемент підвищення його ефективності.

Ключові слова: *контроль, судова влада, оптимізація критеріїв, оцінювання, Вища кваліфікаційна комісія суддів України.*

DOI 10.34079/2226-3047-2019-9-17-40-47

Постановка проблеми. З історичної точки зору, поняття ефекту, ефективності має економічну та математичну природу. Ефект розраховується як різниця між значенням, що характеризує попередній стан об'єкту, та значенням, що відображає його зараз; відображає результат, отриманий за певний проміжок часу; може бути позитивним, негативним, або нульовим (зміни відсутні) [1, с. 513]. Ефективність – це результативність певної дії, процесу, що вимірюється співвідношенням між отриманим результатом і витратами (ресурсами), що його спричинили [2, с. 9]; якісна сукупність заздалегідь визначених параметрів (елементів) за встановлений проміжок часу [3, с.

113]. Тобто поняття ефекту, ефективності характеризуються насамперед через такі явища, як діяння, наслідки, витрачені ресурси: ступінь відповідності наслідків очікуванням з допустимим обсягом витрат є в такому випадку показником, критерієм ефективності. В схожому значенні почали сприйматися ці категорії і в науках соціології, політології, державного управління, адміністративного права.

Заходи контролю та нагляду, як і інші види управлінської діяльності, так само мають власні пріоритети, цілі, які залежно від суб'єктивних та об'єктивних факторів можуть досягатися в різному обсязі, - як з точки зору кількісних, так і якісних показників роботи. Почасти такий стан справ обумовлений складністю з методологічної точки зору розроблення об'єктивних критеріїв оцінювання, в тому числі роботи судів, суддів, органів суддівського врядування та самоврядування, інших суб'єктів, наділених адміністративно-владними повноваженнями. Як слушно зазначає О. В. Савченко, критерій формально являє собою ту сторону організаційного елемента або в цілому організаційної діяльності, при вивченні й аналізі змін якого можна робити висновки про їх ефективність; є постійно, стійкою величиною, яка в ідеалі відображає умови для найбільш ефективного функціонування контролю [4, с. 199]. Специфіка судової сфери додатково підкреслює складність такого завдання, - адже потрібно обов'язково брати до увагу принцип незалежності суддів, неприпустимість втручання третіх осіб в площину судоустрою та судочинства. Відповідно складність полягає в тому, щоб відшукати та нормативно закріпити різні ознаки, аспекти, характеристики процесу здійснення правосуддя, проявів управлінської діяльності, завдяки аналізу яких Вища кваліфікаційна комісія суддів України може якісно та системно оцінити рівень та якість фахової діяльності, її відповідності вимогами закону та запиту суспільства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В науковій літературі дослідження критеріїв оцінювання під час здійснення контролю традиційно здійснюється в розрізі загальної теорії права, адміністративного права, економічної теорії та державного управління (праці таких вчених як В.Б. Аверьянов, О.Ф. Андрійко, С.В. Бардаш, Ю.П. Битяк, В.В. Галуцько, В.М. Гарашук, І.П. Голосніченко, А.М. Колодій, Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков, О.В. Кузьменко, В.Я. Малиновський, О.М. Музичук, О.В. Шевчук та інших). Критична оцінка діяльності Вищої кваліфікаційної комісії суддів України в експертних, наукових, політичних колах здійснюється, як правило, вибірково, в розрізі специфіки, проблем реалізації того чи іншого аспекту адміністративних повноважень даним органом суддівського врядування. При цьому досить часто виокремлюються лише недоліки, низька якість, маніпулятивність, непрозорість роботи, а розробка напрямків оптимізації критеріїв оцінювання під час здійснення відповідного контролю практично не здійснюється.

Метою статті є виокремлення та характеристика напрямків оптимізації критеріїв оцінювання під час здійснення контролю за діяльністю судів (суддів).

Виклад основного матеріалу. В роботі Вищої кваліфікаційної комісії суддів потребують оптимізації критерії оцінювання під час здійснення спеціального, виключного для даної інституції виду управлінської діяльності – кваліфікаційного оцінювання суддів та кандидатів на посаду судді. Ключовим документом, який визначає діючу процедуру цієї діяльності, є Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення, затверджене рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 03 листопада 2013р. Згідно його норм, існує три поточних критерії кваліфікаційного оцінювання: 1) компетентність (професійна, особиста, соціальна); 2) професійна етика; 3) добросовісність. По кожному з цих критеріїв деталізуються показники та обсяг юридичних фактів, що підлягають перевірці

(з'ясуванню) під час встановлення рівня відповідного показника [5]. Так само встановлено еквівалент в максимально можливій кількості оціночних балів, що можуть бути присвоєні по фактичним результатам оцінювання. При цьому з загальної кількості балів (1000 одиниць) 210 балів є максимальною величиною за результатами незалежного тестування (сумарно за два показники з чотирьох за критерієм професійної компетентності). Тоді як розподіл 790 балів (решта показників критерію ефективності; всі показники критеріїв особистої, соціальної компетентності, професійної етики, доброчесності) здійснюється за внутрішнім переконання членів комісії. Наскільки об'єктивні результати формуються завдяки такому співвідношенню у нарахуванні балів – питання неоднозначне; але те, що присутній очевидний ризик маніпулювання управлінськими повноваженнями, на нашу думку, цілком реально.

В науках педагогіки та психології активно використовується поняття професіографічних досліджень та профексіограм. Зокрема на основі останньої можна встановити рівні придатності людини до певної професійної діяльності, обґрунтувати вибір психодіагностичних методик для оцінки і прогнозування успішності її професійного навчання та майбутньої роботи [6, с. 143]. В профексіограмі об'єктивні особливості трудового процесу, його технічні, технологічні та інші характеристики перекладаються на мову психологічних та соціально-психологічних понять; це необхідно для співставлення особливостей професії та людини [7, с. 7]. Як правило, вона містить, загальні відомості про професію та її динаміку у зв'язку з розвитком науки і техніки, соціальне та економічне значення; опис трудового процесу, вказується рівень фізичного і психологічного напруження; перелік обсягу знань і умінь, які необхідні для успішної професійної діяльності, тощо [8, с. 211]. Отже профексіограма не тільки формує сукупність характеристик, які необхідні, важливі для ефективного, продуктивного виконання певних трудових функцій, але й значно спрощує та об'єктивує конкурсні процедури обрання (призначення) на посаду завдяки чітким, публічним критеріям професійної відповідності.

Звичайно, актуальною є наявність профексіограми судді і для процедури добору на суддівські вакансії. Як справедливо відмічають автори дослідження в рамках проекту USAID, присвяченому вітчизняним та зарубіжним напрацюванням щодо психологічних аспектів професійної діяльності судді та суддівських компетенцій, для опису основних задач та відповідних дій в професійній діяльності суддів доцільно використовувати аналітичне професіографування, яке включає два основних етапи: 1) аналіз операціонально-технологічної (опис основних задач та відповідних дій) структури праці, та 2) аналіз власне психологічної структури діяльності суб'єкта праці; виділення на основі психологічних характеристик дій професійно важливих якостей особистості судді, необхідних для забезпечення ефективності професійної діяльності за параметрами продуктивності, якості праці та надійності [9, с. 56]. Так само експертами, з використанням сучасних наукових, методологічних, психологічних розробок запропоновано проект профексіограми судді, який міг би бути взятий за основу Вищою кваліфікаційною комісією суддів при розробці власного варіанту такого документу. Натомість орган суддівського самоврядування доцільності в такому кроці на разі не вбачає, фактично легітимізує наявність власних еталонів ідеального судді (стандартів професії) у кожного з членів комісії, які у відповідності з ними і суб'єктивують процес свого оцінювання особи на відповідність встановленим показникам та критеріям. Тому офіційне затвердження та оприлюднення такої профексіограми судді має пряме відношення до підвищення ефективності управлінського контролю згадуваною нами комісією.

Л.М. Москвич, використовуючи запропоновану К.К. Платоновим концепцію

динамічної функціональної структури особистості, в побудові ідеальної моделі особи професійного судді виділяє сукупність підструктур: 1) спрямованості (полягає у системі сталих, соціально значущих якостей, пов'язаних з правосвідомістю (світогляд, цінності, соціальні настанови)); 2) досвіду (включає знання, звички, навички); 3) властивостей, пов'язаних з психічними процесами, що проявляються в пізнавальних процесах, психічних, емоційних станах людини; 4) темпераменту та інших біологічно зумовлених властивостей, що поряд з соціальними факторами впливають на формування характеру і здібностей людини [10, с. 202-203]. Розглядаючи судову справу, продовжує О.К. Черновський, суддя проводить поточний та остаточний аналіз усієї зібраної по справі інформації, кінцевим результатом якого є винесення справедливого, відповідно до чинного законодавства, вироку чи рішення. Тут реалізуються загальний і спеціальний інтелект, пам'ять, увага, аналітичне та синтетичне мислення, інтуїція судді. Інтуїція та мислення беруть участь тільки в оцінці інформації при дослідженні доказів. Суддя спілкується з учасниками судового засідання, реалізуються такі особистісні якості судді, як чуттєвість, емоційна стійкість, вміння слухати та розмовляти. Досвідченого суддю відрізняє висока відповідальність за свою діяльність, за прийняті рішення, принциповість, витримка та безпристрасність. Він має постійно підвищувати рівень своїх знань та вдосконалювати свою майстерність [11, с. 149]. Отже, оптимальний формат методики кваліфікаційного оцінювання суддів (кандидата на суддівську посаду) повинен включати не тільки сукупність професійних, мотиваційно-вольових, комунікативних, когнітивних, морально-психологічних характеристик та аспектів особистості індивіда, але і їх конкретизацію, тобто можливість у відносно простий та зрозумілий спосіб виявлення, оцінки, з'ясування обсягу та змістовного наповнення в розрізі кваліфікаційного оцінювання окремих осіб.

Стосовно поточного кола критеріїв та показників кваліфікаційного оцінювання, зауважимо дублювання окремих показників (якостей, що оцінюються) в рамках різних критеріїв, або ж некоректність їх віднесення до певного критерію. Наприклад, бали за дисциплінованість нараховувалися по критеріям соціальної компетентності, професійної етики, доброчесності; за відповідність витрат і майна судді та членів його сім'ї, а також близьких осіб задекларованим доходам; відповідність вимогам антикорупційного законодавства – по критеріям професійної етики та доброчесності. Не зовсім коректно відносити до показників доброчесності дотримання вимог процесуального законодавства під час здійснення правосуддя, - це в більшій мірі відповідає критерію професійної етики. Також присутні зауваження до критеріїв особистої, соціальної компетентності, професійної етики та доброчесності через високий рівень суб'єктивізму, дискреції в їх оцінюванні членами комісії. Отже, поточне коло критеріїв вимогам згадуваного нами вище оптимального формату кваліфікаційного оцінювання відповідає не в повній мірі, відтак має бути уточнене та доповнене.

Пропонуємо встановити три критерії кваліфікаційного оцінювання: 1) професійна компетентність; 2) мотиваційно-психологічна, комунікаційно-когнітивна компетентність; 3) професійна етика та доброчесність.

Критерій професійної компетентності як відображення фахового рівня особи в поточній методології оцінювання відображений в цілому досить якісно. Напрямами його оптимізації є деякі уточнення процедури застосування – збільшення кількості питань тестування рівня знань у сфері права, не оприлюднення відповідей на них (щоб запобігти практиці механічного запам'ятовування), оприлюднення текстів робіт осіб по виконанню практичних завдань.

Мотиваційно-психологічна, комунікаційно-когнітивна компетентність є єдиним

критерієм оцінки психофізіологічних, моральних, комунікативних, когнітивних особливостей психіки, характеру, інтелекту, звичок, схильностей індивіда та їх співвідношення до вимог посади професійної суддів. Так само як при оцінці професійної компетенції встановлено мінімально допустимий бал при перевірці теоретичних знань та практичних навичок у сфері права, правозастосування, так і в рамках цього критерію має відбуватися оцінювання загальних здібностей (тест «General skills») з встановленням обмеженого часу його проходження (створення умов розумово-психічного навантаження на особу) та мінімального допустимого балу для продовження участі в оцінювання. Стосовно інших показників оцінювання мотиваційно-психологічної, комунікаційно-когнітивної компетентності, то оптимізація має віддаватися в ракурсі не стільки корегування поточних методик оцінювання критеріїв особистої та соціальної компетентності, скільки в напрямку встановлення за результатами тестування по кожному показнику рівня відповідності (дуже низький, низький, середній, високий, дуже високий) та його проектування на певну кількість балів, що може бути виставлено комісією (наприклад, дуже низький: 1-2 бали, дуже високий: 9-10 балів). Що значно підвищить конструктивну валідність такого оцінювання. Додаткового, в контексті проходження особами психологічного тестування, однозначно потрібно відмовитися від практики організації Національною школою суддів тренінгів щодо його проходження, адже це суттєво викривляє результати такого тестування.

Критерій професійної етики та доброчесності є збірним оціночним орієнтиром дотримання вимог антикорупційного законодавства, політичної нейтральності, службових обмежень, поведінки, що забезпечує довіру до суддівської посади та авторитету правосуддя. На жаль, в поточному процесі кваліфікаційного оцінювання, що здійснюється Вищою кваліфікаційною комісією суддів, оцінка відповідності індивіда даному критерію викликає найбільше нарікань з боку суспільства та експертного середовища, з огляду на цілковиту нормативну невизначеність щодо термінології «суддівської етики», «доброчесності», стандартів їх дотримання, а також того, що вважати доказом невідповідності цим критеріям, які аргументи судді (кандидата на посаду) є валідними, такими що однозначно спростовують потенційний ризик недоброчесності, порушення етичних вимог.

Отже в ракурсі підвищення ефективності визначення відповідності цьому критерію доцільно, по-перше, сформулювати нормативні дефініції понять «суддівської етики», «доброчесності», стандарти їх дотримання, стандарти поведінки суддів під час користування соціальними мережами; щоб не виникало ситуацій, коли суддя декілька років підряд «забуває задекларувати значні матеріальні активи, але комісія все рівно вважає, що доказів порушення доброчесності не встановлено. Іншим прикладом є активне використання громадськістю в якості інформації, що компроментує особу, свідчить про її недоброчесність даних про візити судді до Росії, наявність близьких родичів з громадянством цієї держави. З однієї сторони, це не порушення вимог до особи судді; з іншої – в умовах гібридної війни візити до країни-агресора, її громадянство близькими особами створює потенційний ризик упередженості та залежності судді від сторонніх факторів. Тому це питання має бути врегульоване як законодавцем (в контексті всієї системи державної служби та державного управління), так і органами суддівського врядування, самоврядування (щодо правил етики та доброчесності суддів).

По-друге, подібно запровадити стандарт балансу ймовірностей на підставі припущення протиправної поведінки – юридичний факт недоброчесності має місце, якщо не доведено протилежне; тягар доведення (спростування припущення) лежить на

особі, яка оцінюється. Хоча поняття стандарту балансу ймовірностей («цивільного стандарту») походить з англо-саксонського права, є своєрідним відповідником принципу оцінки з огляду на власні переконання з права романо-германської правової сім'ї, його застосування в розрізі кваліфікаційного оцінювання є на нашу думку цілком доречним. Також мають бути сформовані правила спростування припущення недоброчесності, невичерпний перелік доказів, які не можуть спростувати припущення недоброчесності – до таких, зокрема, варто віднести неринкові (безвідсоткові грошові позики (безоплатне право користування транспортним засобом, нерухомістю) від третіх осіб, що не є родичами; позики, передані в готівковій формі) чи сумнівні умови (наприклад, отримання коштів як виграш в лотерею чи азартні ігри; неплатоспроможність позикодавців, набуття майна близькими особами індивіда за відсутності законних джерел походження коштів) отримання коштів як джерела набуття майна; придбання (відчуження) майна за неринковими цінами і т.д. Відповідно ненадання особою підтверджуючих документів, які відповідають правилам спростування припущення, перетворює припущення недоброчесності в доведений факт, який в імперативному порядку має враховуватися комісією.

Висновки. Ключовими напрямками оптимізації критеріїв оцінювання під час здійснення кваліфікаційного оцінювання Вищою кваліфікаційною комісією суддів України щодо суддів, кандидатів на посаду судді є:

- 1) офіційне затвердження та оприлюднення професіограми судді з визначенням стандартів професії, еталонів ідеального судді;
- 2) зміна формату методики кваліфікаційного оцінювання, який повинен включати не тільки сукупність професійних, мотиваційно-вольових, комунікативних, когнітивних, морально-психологічних характеристик та аспектів особистості індивіда, але і їх конкретизацію, конструктивну валідність;
- 3) корегування переліку та змісту критеріїв кваліфікаційного оцінювання;
- 4) формування нормативних дефініцій понять «суддівської етики», «доброчесності», стандартів їх дотримання; запровадження стандарту балансу ймовірностей на підставі припущення протиправної поведінки;
- 5) оприлюднення даних по кожному показнику та критерію (а не сумарної кількості балів за результатами оцінювання), а також корегування співвідношення балів, які можуть бути набрані за різними критеріями, в сторону збільшення їх частки за критерієм професійної компетентності.

Також зазначимо, що Громадська рада міжнародних експертів, Громадська рада доброчесності, інші представники громадськості так само у власній контрольно-наглядовій діяльності за суддями зможуть використовувати стандартизовані формати дотримання вимог суддівської етики до доброчесності, збирати матеріали та докази, формувати припущення недоброчесності для його подальшого використання Вищою кваліфікаційною комісією суддів при оцінюванні особи.

Список використаної літератури

1. Економіка підприємства: Підручник / За ред. А.В. Шегди. Київ, 2006. 614 с.; *Ekonomika pidpryiemstva: Pidruchnyk / Za red. A.V. Shehdy.* Kyiv, 2006. 614 s.
2. Андрійчук В.Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, аналіз. Київ, 2005. 292 с.; *Andriichuk V.H. Efektyvnist diialnosti ahrarnykh pidpryiemstv: teoriia, metodyka, analiz.* Kyiv, 2005. 292 s.
3. Бондаренко В.Е. Понятие эффективности уголовно-правовой охраны // Пробелы в российском законодательстве. 2013. №2. С.113-115. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-effektivnosti-ugolovno-pravovoy-ohrany>;

Bondarenko V.E. Ponyatie effektivnosti ugovovno-pravovoy ohrany // Probely v rossijskom zakonodatelstve. 2013. №2. S.113-115. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-effektivnosti-ugolovno-pravovoy-ohrany>.

4. Савченко О.В. Теоретико-правові засади громадського контролю за діяльністю органів державної влади: дис. канд. юрид. наук. Дніпро, 2016. 283 с.; Savchenko O.V. Teoretyko-pravovi zasady hromadskoho kontroliu za diialnistiu orhaniv derzhavnoi vlady: dys. kand. yuryd. nauk. Dnipro, 2016. 283 s.

5. Про затвердження Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення: Рішення Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 03 листопада 2013р. №143/зп-16. URL: <https://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/polozhennia.pdf>; Pro zatverdzhennia Polozhennia pro poriadok ta metodolohiiu kvalifikatsiinoho otsiniuvannia, pokaznyky vidpovidnosti kryteriiam kvalifikatsiinoho otsiniuvannia ta zasoby yikh vstanovlennia: Rishennia Vyshchoi kvalifikatsiinoi komisii suddiv Ukrainy vid 03 lystopada 2013r. №143/zp-16. URL: <https://vkksu.gov.ua/userfiles/doc/polozhennia.pdf>

6. Карпіловська С.Я., Мітельман Р.Й., Синявський В.В., Ткаченко О.М., Федоришин Б.О., Яцишин О.О. Основи професіографії: Навч. посібник. Київ, 1997. 148 с.; Karpilovska S.Ia., Mitelman R.I., Syniavskiy V.V., Tkachenko O.M., Fedoryshyn B.O., Yashchysyn O.O. Osnovy profesiohrafii: Navch. posibnyk. Kyiv, 1997. 148 s.

7. Синявський В.В. Професіограми і психограми професій педагогічного спрямування. Кіровоград, 2014. 83 с.; Syniavskiy V.V. Profesiohramy i psykhohramy profesii pedahohichnoho spriamuvannia. Kirovohrad, 2014. 83 s.

8. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці : навч. посібн. Київ, 2000. 232 с.; Krushelnytska Ya.V. Fiziolohiia i psykholohiia pratsi :navch. posibn. Kyiv, 2000. 232s.

9. Дослідження щодо психологічних аспектів професійної діяльності судді та суддівських компетенцій: вітчизняні та зарубіжні дослідження, досвід, напрацювання, регулювання. Проект професіограми судді. Проект USAID. Травень, 2016р., 61 с. URL: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00M911.pdf; Doslidzhennia shchodo psykholohichnykh aspektiv profesiinoi diialnosti suddi ta suddivskykh kompetentsii: vitchyzniani ta zarubizhni doslidzhennia, dosvid, napratsiuvannia, rehuliuivannia. Proekt profesiohramy suddi. Proekt USAID. Traven, 2016r., 61 s. URL: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00M911.pdf

10. Москвич Л.М. Особистісні якості судді в системі забезпечення ефективності судової системи // Держава і право. 2009. Вип. 45. С. 201-207. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11185/36%20%20Moskvich.pdf?sequence=1>; Moskvych L.M. Osobystisni yakosti suddi v systemi zabezpechennia efektyvnosti sudovoi systemy // Derzhava i pravo. 2009. Vyp. 45. S. 201-207. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11185/36%20%20Moskvich.pdf?sequence=1>

11. Черновський О. К. Психологічна особливість суддівської діяльності // Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика). 2009. Вип. 20. С. 147-151. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/boz_2009_20_17; Chernovskiy O. K. Psykholohichna osoblyvist suddivskoi diialnosti // Borotba z orhanizovanoiu zlochynnistiю i koruptsiieiu (teoriia i praktyka). 2009. Vyp. 20. S. 147-151. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/boz_2009_20_17

N. V. Nestor

**OPTIMIZATION OF EVALUATION CRITERIA WHEN EXERCISING
CONTROL OVER THE ACTIVITIES OF COURTS (JUDGES)**

Using scientific knowledge to identify, interpret the concepts of effectiveness, efficiency, criteria, and in conjunction with the need to comply with the principle of court independence, argues the complexity of the methodological point of view to develop objective evaluation criteria, including the qualification of judges or applicants on the vacancy of a judge. Due to the systematic connection with the main problems of enforcement of the mentioned body of judicial administration, the directions of optimization of the evaluation criteria during the exercise of control by the High Council of Justice on the activity of the courts (judges) are distinguished and characterized as an element of improving its efficiency.

It is emphasized that the critical evaluation of the activity of the High Qualifications Commission of Judges of Ukraine in expert, scientific and political circles is carried out, as a rule, selectively, in terms of specifics, problems of realization of one or another aspect of administrative powers by a given body of judicial administration. However, quite often only the disadvantages, poor quality, manipulability, opacity of work are singled out, and the development of directions of optimization of evaluation criteria during the implementation of appropriate control is practically not carried out.

It is noted that the Public Council of International Experts, the Public Council of Integrity, other members of the public will also be able to use standardized formats to adhere to the requirements of judicial ethics for integrity, to gather materials and evidence, to formulate malpractice assumptions, in its own supervisory activities over judges. commission of judges in the evaluation of the person.

It is proposed to establish three criteria for qualification assessment: 1) professional competence; 2) motivational-psychological, communication-cognitive competence; 3) professional ethics and integrity.

Key words: *control, judiciary, optimization of criteria, evaluation, High Qualifications Commission of Judges of Ukraine.*

Стаття надійшла до редакції 14.04.2019 р.

УДК 349.2

В. М. Андрієв, Т. М. Вахонєва

КВАЛІФІКАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК КАТЕГОРІЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті досліджуються основні ознаки кваліфікації працівника та її значення для трудового права. Кваліфікація працівників розглядається як категорія трудового права; аналізуються окремі види трудових відносин, де кваліфікація працівників має суттєвий вплив на їх динаміку та на правовий статус працівників. Здійснюється загальний аналіз основних складових кваліфікації працівників поряд з іншими оціночними категоріями, що визначають їх професійний рівень.

Ключові слова: *кваліфікація працівників, кваліфікація робіт, професійний стандарт, професійні якості працівника.*

DOI 10.34079/2226-3047-2019-9-17-47-55

Постановка проблеми. Одним із основних факторів успішного та прогресивного економічного розвитку суспільства є формування кваліфікованих кадрів в усіх сферах господарчої діяльності. Кваліфікація працівника є тією категорією, яка визначає його