

КОНСТИТУЦІЙНЕ ТА АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО

УДК 342.9:347.96(045)

А. І. Виногорова,
аспірантка

ОПТИМІЗАЦІЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУДІВ

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03680, Київ, Україна
E-mail: anastasiivinogradova0@gmail.com

Мета: дослідження сучасного стану кадрового забезпечення діяльності судів України та виявлення існуючих проблем у державній кадровій політиці судової гілки влади в умовах судової реформи. **Методи дослідження:** для досягнення визначеної мети були використані методи документального аналізу і синтезу; порівняння; узагальнення та абстрагування; пізнавально-аналітичний метод; системний підхід. **Результати:** здійснено аналіз процедури кадрового забезпечення судів України в умовах проведення судової реформи, висловлено окремі пропозиції щодо шляхів вдосконалення кадрового планування в судовій системі. **Обговорення:** існування в країні гострої нестачі суддівських кадрів та кваліфікованих працівників апаратів судів, відсутність чіткого систематизованого підходу до набору кадрів, у зв'язку з чим виникають серйозні проблеми із забезпеченням реалізації принципу доступу до правосуддя, гарантованого Конституцією України права на захист, здійснення ефективного судочинства та розгляду справ у розумні строки.

Ключові слова: судова влада; суд; апарат суду; суддівський корпус; кадрове забезпечення; кваліфіковані кадри; працівники; оптимізація; правосуддя.

Постановка проблеми та її актуальність.

Головний зміст поняття «суд» полягає в тому, що це державний, владний орган, покликаний здійснювати правосуддя в державі. Від якості діяльності судової системи значною мірою залежить ефективність всіх демократичних інститутів. Ефективна діяльність судової системи є гарантом забезпечення доступу до правосуддя, належного захисту прав, охоронюваних законом інтересів фізичних та юридичних осіб, запорукою громадської довіри до суду. Наразі, в умовах тривалої судової реформи залишається невирішеним питання належного кадрового забезпечення судів, в судах України панує «кадровий голод», не вистачає суддів із повноваженнями здійснювати правосуддя, не заповненими кваліфікованим персоналом залишаються штати апаратів судів, що зумовлено недосконалістю кадрового планування в

системі судової влади, недосконалістю методик визначення оптимального кількісного складу суддів та чисельності працівників апаратів судів відповідно до навантаження, відсутністю механізмів оперативного вирівнювання навантаження на суддів та працівників, що знижує якість правосуддя. Отже, визначені проблеми кадрової політики в сучасному стані розвитку судової системи нашої країни, які потребують невідкладного вирішення з метою зміцнення організаційної єдності функціонування органів судової влади, забезпечення належного відправлення правосуддя та підвищення довіри суспільства, зумовлюють необхідність дослідження процедури кадрового забезпечення судів, її взаємозв'язок і вплив на судову систему.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням та вивченням проблеми кадрового забезпечення, зокрема судової гілки

влади, у своїх працях займалися такі науковці як: О.В. Ульяновська, М.Г. Мельник, О.В. Краснобаров, В.Д. Бринцев, С.Ю. Обрусна, К.О. Іноземцева, Р.В. Войтович, Т.Є. Кагановська та інші.

Метою статті є проведення аналізу процедури кадрового забезпечення діяльності судів України; розгляд сутності та специфіки формування державної кадрової політики у сфері судочинства в умовах судової реформи; виявлення недоліків правового регулювання.

Виклад основного матеріалу. Судова влада – незалежна і самостійна гілка державної влади, яка здійснюється судами. Органи судової влади здійснюють свої повноваження у межах, установлених Конституцією України та відповідно до законів України. Згідно статті 124 Конституції України та статті 1 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» правосуддя в Україні здійснюється виключно незалежними та безсторонніми судами, утвореними законом [1, 2].

Процес утвердження компетентного, незалежного й безстороннього суду як гаранта прав і свобод людини та громадянина є надзвичайно складним.

Якість діяльності суду як органу судової влади лежить в прямій залежності від професійності суддів, які відправляють правосуддя, від рівня кваліфікації кадрів та компетентності фахівців, що забезпечують організаційну роботу суду, а також їхньої здатності до відповідального прийняття рішень особливо в умовах реформування судової системи України. Кадровий потенціал суду, як і для будь-якої установи, організації, є найбільш цінним ресурсом, від високого професіоналізму якого залежить ефективне використання інших наявних у суду ресурсів.

Ульяновська О.В. зазначає, що якісне кадрове забезпечення діяльності судів являє собою систему послідовно здійснюваних адміністративних процедур, спрямованих на гарантування дотримання якісних властивостей і характеристик діяльності суду, що забезпечується правовою можливістю уповноважених суб'єктів реалізовувати кадрову політику щодо прогнозування та

планування добору, розстановки кадрів, підвищення їхньої кваліфікації та кар'єрного росту, а також оцінювання якості діяльності суддів щодо дотримання прав і свобод людини та громадянина. Система якісного кадрового забезпечення діяльності судів складається з таких підсистем: 1) кадрове забезпечення осіб, які здійснюють добір кадрів на посаду суддів; 2) кадрове забезпечення безпосередньо суддів; 3) кадрове забезпечення апарату суду [3].

Мельник М.Г. розглядає кадрове забезпечення діяльності судів як сукупність процедур, пов'язаних із гарантуванням реалізації вимоги професійності персоналу судів, а саме – суддів, працівників апарату судів та інших [4, с. 11-12].

Результативність здійснення правосуддя залежить не лише від процесуальних форм та якості суддівського корпусу, але й від менеджменту організації, що потребує вдосконалення механізму судового адміністрування за рахунок поліпшення кадрового менеджменту суду. Саме тому питання судового адміністрування є важливою складовою успішного здійснення судами їхнього конституційного й соціального призначення. Як зазначає Обрусна С.Ю., «...судове управління, як різновид соціального управління, поєднує в собі ознаки державного управління і самоуправління та включає діяльність з організаційного керівництва судами, організаційного забезпечення функціонування судів, виконання відповідними державними органами установчих функцій щодо судової влади відповідно до Конституції та законів України за неухильного дотримання принципу незалежності суддів, їх підзвітності і підкорення тільки закону» [5, с. 46].

На думку Краснобарова О.В., кадрове забезпечення діяльності судів є складним комплексом організаційно-правових заходів, пов'язаних із добором та перевіркою кандидатів, їх навчання, проведення кваліфікаційних іспитів, рекомендацією на призначення на посаду судді [6, с. 109].

Таким чином, процедура кадрового забезпечення судів стосується не лише формування високопрофесійного суддівського

корпусу, а й заповнення штату працівників апаратів судів та інших державних органів, які належать до сфери судочинства, таких, як Державна судова адміністрація, Вища рада правосуддя, Вища кваліфікаційна комісія суддів, Національна школа суддів, оскільки окрім самих судів, ці органи державної влади безпосередньо або опосередковано беруть участь у кадровому формуванні судів України та забезпечують їх організаційну діяльність.

Отже, кадрове забезпечення діяльності судів слід розглядати як систему діяльності визначених та уповноважених законом суб'єктів державної влади щодо реалізації кадрової політики у сфері судочинства шляхом формування професійного кадрового складу судів з урахуванням кадрових потреб та установлених вимог до працюючих осіб та кандидатів на посаду, здійснення їх ефективного добору, призначення, розстановки кадрів, підвищення кваліфікації, навчання, заохочення, переміщення, вивільнення та просування по службі.

Відповідно до Закону України «Про судоустрій та статус суддів» кадрове забезпечення судів здійснюється Президентом України, Вищою радою правосуддя, Вищою кваліфікаційною комісією суддів України, Національною школою суддів, Пленумом Верховного Суду, головами місцевих, апеляційних, спеціалізованих судів, головою Верховного Суду, зборами суддів, з'їздом суддів України, Радою суддів України, судьями, Державною судовою адміністрацією, керівниками апаратів судів. Діяльність кожного суб'єкта, уповноваженого на здійснення кадрового забезпечення судів, чітко регламентується законом та вчиняється ним в межах наданих повноважень.

Професійний статус судді, вимоги до діючого судді та кандидата на посаду судді, права та обов'язки судді, порядок добору та призначення на посаду судді, порядок його проведення, спеціальна підготовка, порядок обрання суддів на адміністративні посади, відповідальність, звільнення та припинення повноважень судді визначається Конституцією України та Законом України «Про судоустрій

та статус суддів». Призначення на посаду судді здійснюється Президентом України за поданням Вищої ради правосуддя в порядку, встановленому законом. Призначення на посаду судді здійснюється за конкурсом, крім випадків, визначених законом. Правовий статус працівників апарату суду визначається Законом України «Про державну службу» з урахуванням особливостей, визначених Законом України «Про судоустрій та статус суддів». Діяльність працівників апарату суду регулюється положеннями про апарат суду, посадовими інструкціями.

Провідна роль у забезпеченні кадрової діяльності судів безпосередньо в судах належить голові суду та керівникові апарату. Добір працівників апарату суду здійснюється на конкурсній основі, крім випадків переведення державних службовців відповідно до законодавства про державну службу. В апаратах судів можуть створюватися управління, відділи, сектори, що здійснюють свої функції на підставі положень, які затверджуються керівником апарату відповідного суду. Керівник апарату суду призначає на посаду та звільняє з посади працівників апарату суду, застосовує до них заохочення та накладає дисциплінарні стягнення. При цьому, голова суду залишається головним керівником, який здійснює загальну координацію діяльності та адміністрування суду.

Таким чином, державою визначено чітку систему органів державної влади та посадових осіб, які беруть участь у формуванні кадрового складу судів, а також обсяг їх повноважень.

Результат роботи як окремого суду, так і всієї судової системи загалом безпосередньо залежить від ефективної кадрової політики держави, належного забезпечення судів кваліфікованими кадрами, як судьями, так і працівниками апаратів, які забезпечують здійснення судочинства та відправлення правосуддя. Тому важливе значення має впровадження високих стандартів щодо кваліфікаційного рівня судових кадрів, здійснення єдиної судової політики в цій галузі організаційного забезпечення. Вважаємо, що

держава повинна передбачити заходи, що сприятимуть залученню до роботи в судових органах фахівців найвищої кваліфікації. З одного боку – це заходи з покращення соціально-матеріального забезпечення суддів, ідеологічна робота з підвищення іміджу професії судді, а з іншого – створення ефективних методів відбору кадрів, визначення вимог до претендентів і методики оцінки їх професійної придатності. Потребує уваги також створення ефективного механізму контролю за рівнем відповідності працівника займаній посаді – систематичні заходи з підвищення кваліфікації, атестації та притягнення до відповідальності за неналежне виконання професійних функцій. Водночас перелічених вище заходів недостатньо для ефективного організаційного забезпечення діяльності судів. Виходячи з принципів теорії менеджменту, доцільно, щоб усі функції контролю за достатністю стратегічних ресурсів судів (як виду організацій) здійснювалися всередині системи (системою менеджменту цієї організації) [7, с. 27].

Регламентация судової влади визначається конституційними основами судочинства, найбільш фундаментальним з яких є незалежність суддів і суду. Під знаком дотримання цього основного принципу має будуватися організаційний механізм забезпечення діяльності суду та відповідати міжнародним стандартам надання судових послуг. При цьому під міжнародними стандартами слід розуміти не лише норми і положення відповідних правових актів, договорів, конвенцій, а й загальновизнану практику формування механізму судового адміністрування у національних моделях судоустрою [8, с. 155].

За роки незалежності судова гілка влади в Україні зазнавала суттєвого реформування, але реформи, як правило, були спрямовані на організаційну будову судоустрою, а кадровому забезпеченню судової гілки приділялося чи не найменше уваги [9, с. 76]. Із 2015 року в Україні триває судова реформа, що є частиною Угоди про Асоціацію України з ЄС. У Стратегії реформування судоустрою, судочинства та

суміжних правових інститутів на 2015-2020 роки передбачено, що законодавство буде приведене до європейських стандартів, будуть створені нові та переформатовані чинні інституції системи правосуддя, а також відбудеться кадрове перезавантаження. Визнано, що система правосуддя не справляється з визначеними в стратегії завданнями та цілями, не виконує поставлені перед нею завдання на належному рівні, зокрема через недосконалість кадрового планування в системі судової влади [10].

Стратегія реформування визначає цілком вдалі, виважені та необхідні в системі судочинства зміни. Вже є певні досягнення в цій сфері, як наприклад, внесено зміни до Конституції України, зокрема виключено роль Верховної Ради у процесах призначення, переведення, притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення суддів, прийнято новий Закон України «Про судоустрій та статус суддів», положеннями якого посилено моніторинг способу життя судді, закріплено обов'язок судді подавати декларацію родинних зв'язків та декларацію добросовісності, посилено відповідальність суддів, скасовано інститут «призначення судді на посаду вперше», підвищено вимоги до кандидатів на посаду судді, запроваджено конкурс на зайняття посади судді в суді будь-якої судової інстанції; запроваджено нові суди – Вищий антикорупційний суд і Вищий суд з питань інтелектуальної власності; прийнято Закон «Про Вищу раду правосуддя», яким встановлено функції та порядок роботи нового органу, що уповноважений розв'язувати питання про призначення та звільнення суддів, а також дисциплінарні питання щодо суддів; змінено структуру всієї судової системи – ліквідовано вищі спеціалізовані суди, створено новий Верховний Суд. Водночас, ухвалений 16 жовтня 2019 року Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо діяльності органів суддівського врядування» (№ 193-IX), який передбачає внесення змін до законів «Про судоустрій і статус суддів», «Про очищення влади» та «Про Вищу раду правосуддя» та, зокрема, визначає необхідність

скоротити склад Верховного суду з 200 до 100 суддів, зменшити їхні посадові оклади, встановити новий порядок створення ВККС, рішенням Конституційного Суду України від 11 березня 2020 року № 4-р/2020 в частині зменшення кількості судів Верховного Суду та їх посадових окладів визнано неконституційним. У грудні 2019 року Венеціанська комісія підтримала прийняте Конституційним Судом України рішення. Так, недосконалість Закону № 193-IX, яка, до речі, була прогнозована ще на стадії законопроекту № 1008 як вітчизняними, так і міжнародними експертами правниками, призвела до припинення діяльності складу ВККС та існування цього важливого органу суддівського врядування, відповідального за добір кандидатів на суддівські посади та кваліфікаційне оцінювання суддів, без якого неможливо заповнити вакансії в судах. Неможливість роботи ВККС зумовлена новою процедурою її створення. При цьому, Комітет Міністрів Ради Європи вказав, що зміни, внесені до законодавства Законом № 193-IX, були прийняті без достатніх консультацій із відповідними судовими органами і організаціями та без ретельного аналізу їхніх наслідків, зокрема для незалежності та ефективності судової влади.

В умовах, що склалися, для відновлення роботи ВККС з добору кандидатів на посаду судді, кваліфікаційного оцінювання суддів необхідно внести зміни до зазначеного Закону № 193-IX з метою врегулювання питання призначення конкурсної комісії з відбору членів ВККС України, що запустить процес наповнення суддівськими кадрами штати судів.

Виклики судової реформи тягнуть за собою значні зміни в організації роботи кадрової служби та в кадровому діловодстві зокрема, вимагають новітніх підходів до підбору кадрів. Тож, нова кадрова політика в ланках судової влади є предметом постійних дискусій та наукових досліджень. Стрижнем судової кадрової політики звісно є ефективне забезпечення професіоналами саме суддівського корпусу, оскільки виключно судді здійснюють правосуддя та уособлюють судову

владу. При цьому важливим залишається питання якісного набору кваліфікованих кадрів в апарати судів, які забезпечують організаційну діяльність суду, та подальшого регулювання їхньої праці. Тому виникає потреба в більш глибокому та детальному аналізі всіх аспектів кадрової діяльності як суддів, так і працівників апарату суду в ракурсі здійснення кадрового забезпечення органами державної влади та розвитку внутрішнього судового менеджменту суду як організації.

Висновки. У сучасних політичних умовах та умовах трансформації українського суспільства у напрямі побудови європейської демократичної держави набуває виняткового значення завдання оновлення системи кадрового забезпечення судової гілки влади, встановлення високих вимог до професійних якостей суддів та осіб, що здійснюють кадрове забезпечення та організацію роботи судів, а також приведення судоустрою до кращих міжнародних стандартів демократичної, правової, соціальної держави. Проблеми кадрового забезпечення, які виникають у сфері правосуддя, зумовлені як внутрішніми чинниками, що виникають безпосередньо в роботі самих судів, так і зовнішніми факторами, які знаходяться поза межами компетенції судової влади.

Неефективність кадрової політики у судовій владі, відсутність системного підходу до кадрового забезпечення, а також перебування судоустрою в умовах постійних змін та реформ, перезавантаження судів загалом та суддівського корпусу зокрема, заміна старих суддів на нових і «переатестація» тих, які працюють, призвели наразі до затягування процесу оголошення конкурсів на заняття вакантних посад та призначення нових суддів, втрати вже працюючих кадрів, припинення роботи ВККС з добору кандидатів на суддівські посади та кваліфікаційного оцінювання суддів, надмірного навантаження на суди, порушення строків розгляду справ, що негативно впливає на авторитет судової влади.

Отже, через відсутність системного та поетапного підходу, хаотичність прийнятих змін до законодавства, прийняття поспішних та

неефективних рішень, неврахування дієвості практичного застосування прийнятих норм, реформування всього і одразу перешкоджає впровадженню дійсно важливих змін та запуску оновлення судової влади із застосуванням адекватних підходів, процедур та механізмів, розроблених у сфері кадрового планування з урахуванням міжнародних стандартів. Тобто, навіть ті напрацювання, які вже здійснені в напрямку вдосконалення кадрового забезпечення діяльності судів, не працюють в сучасних умовах нескінченної судової реформи, безлічі законопроектів та законів про внесення змін в «закони про внесення змін», що призводить до правової невизначеності, колізій в законодавстві та правовому регулюванні.

Виходячи з аналізу сучасного стану кадрового забезпечення судів, можна дійти висновку, що розв'язання існуючих у сфері правосуддя кадрових проблем потребує спільних зусиль різних владних суб'єктів, життя системних правових, організаційних, інформаційно-аналітичних, матеріально-технічних, фінансових заходів, що забезпечить створення чіткої ефективної моделі державної кадрової політики, в основу практичного застосування та реалізації якої буде покладено саме комплексний підхід до формування кадрового складу судів.

Нагальним питанням, яке потребує врегулювання, є внесення законодавчих змін щодо принципів роботи та повноважень Вищої ради правосуддя, порядку формування Вищої кваліфікаційної комісії суддів, відновлення роботи з проведення конкурсного відбору суддів та відповідного їх кваліфікаційного оцінювання, проведення додаткового обговорення щодо доцільності залучення до участі у формуванні конкурсної комісії та прийняття рішення щодо проведення відбору членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів міжнародних експертів з урахуванням висновків вітчизняних та міжнародних експертів.

Реалізація ефективного реформування судової гілки влади у сфері кадрового забезпечення має визначальне значення для забезпечення права людини на справедливе, ефективне та якісне правосуддя, сприятиме

позитивному іміджу держави на міжнародній арені, потребує змін та коректив, а тому є актуальною сьогодні.

Література

1. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 2 чер. 2016 р. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>
2. Конституція України від 28 чер. 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
3. Ульяновська О.В. До питання про сутність якісного кадрового забезпечення діяльності судів. *Митна справа*. 2014. № 1 (91). Ч. 2. Кн. 2. С. 8-13.
4. Мельник М.Г. Зміст категорії «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів: теоретичні підходи до визначення. *Вісник Вищої ради юстиції*. 2011. № 2 (6). С. 6-13.
5. Обрусна С.Ю. Поняття судового управління: проблеми дефініції. *Право і безпека*. 2010. № 2(34). С. 42-46.
6. Краснобаров О.В. Адміністративно-правові засади діяльності державної судової адміністрації України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07. Харків, 2010. 209 с.
7. Москвич Л.М. Напрями оптимізації судоустрою України. *Вісник Верховного Суду України*. 2011. № 4. С. 25-31.
8. Бринцев В.Д. Стандарти правової держави: втілення у національну модель організаційного забезпечення судової влади: монографія. Харків: Право, 2010. 464 с.
9. Іноземцева К.О. Кадрова політика в системі судоустрою як основа якісного правосуддя. *Правові новели*. 2019. № 8. С. 76-81.
10. Про Стратегію реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки: Указ Президента України від 20 трав. 2015 р. № 276/2015. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/276/2015>.

References

1. Pro sudoustrij i status suddiv: Zakon Ukrai'ny vid 2 cher. 2016 r. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>
2. Konstytucija Ukrai'ny vid 28 cher. 1996 r. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>

254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80

3. Ul'janovs'ka O.V. Do pytannja pro sutnist' jakisnogo kadrovogo zabezpechennja dijaj'nosti sudiv. *Mytna sprava*. 2014. № 1 (91). Ch. 2. Kn. 2. S. 8-13.

4. Mel'nyk M.G. Zmist kategorii' «kadrove zabezpechennja» shhodo dijaj'nosti sudiv: teoretychni pidhody do vyznachennja. *Visnyk Vyshhoi' rady justycii'*. 2011. № 2 (6). S. 6-13.

5. Obrusna S.Ju. Ponjattja sudovogo upravlinnja: problemy definicii'. *Pravo i bezpeka*. 2010. № 2(34). S. 42-46.

6. Krasnobarov O.V. Administratyvno-pravovi zasady dijaj'nosti derzhavnoi' sudovoi' administracii' Ukrainy: dys. ... kand. juryd. nauk: spec. 12.00.07. Har-kiv, 2010. 209 s.

7. Moskvych L.M. Naprjamy optymizacii'

sudoustroju Ukrainy. *Visnyk Verhovnogo Sudu Ukrainy*. 2011. № 4. S. 25-31.

8. Bryncev V.D. Standarty pravovoi' derzhavy: vtilennja u nacional'nu model' organizacijnogo zabezpechennja sudovoi' vlady: monografija. Harkiv: Pravo, 2010. 464 s.

9. Inozemceva K.O. Kadrova polityka v systemi sudoustroju jak osnova jakisnogo pravosuddja. *Pravovi novely*. 2019. № 8. S. 76-81.

10. Pro Strategiju reformuvannja sudoustroju, sudochynstva ta sumizhnyh pravovyh instytutiv na 2015–2020 roky: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 20 trav. 2015 r. № 276/2015. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/276/2015>.

A. Vynogradova

OPTIMIZATION STAFFING OF COURTS

National Aviation University

Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03680, Kyiv, Ukraine

E-mail: anastasiavinogradova0@gmail.com

The purpose of the scientific article is to study the current state of the staffing of the courts of Ukraine and identify existing problems in the state personnel policy of the judicial branch in the context of judicial reform. Methods: to achieve a specific goal, methods of documentary analysis and synthesis were used; comparisons generalization and abstraction; cognitive-analytical method; systems approach. Results: the analysis of the staffing procedure for the courts of Ukraine in the context of judicial reform has been carried out, some suggestions have been made on ways to improve staffing planning in the judicial system. Discussion: there is an acute shortage of judicial personnel and qualified court staff in the country, the lack of a clear systematic approach to recruitment, which poses serious problems in ensuring the implementation of the principle of access to justice, guaranteed by the Constitution of Ukraine, the right to defense, effective judicial proceedings and consideration of cases in reasonable terms.

The effectiveness of all democratic institutions largely depends on the quality of the judiciary. The effective operation of the judiciary is a guarantee of access to justice, proper protection of the rights protected by law, the interests of individuals and legal entities, a guarantee of public confidence in the court. Currently, in the context of long-term judicial reform, the issue of proper staffing of courts remains unresolved, there is a «staff shortage» in the courts of Ukraine, there is a lack of judges with the power to administer justice. judicial power, imperfection of methods for determining the optimal number of judges and the number of court staff in accordance with the workload, the lack of mechanisms for operational equalization of the workload of judges and employees, which reduces the quality of justice. Thus, the identified problems of personnel policy in the current state of development of the judicial system of our country, which need immediate solution to strengthen the organizational unity of the judiciary, ensure the proper administration of justice and increase public confidence, necessitate research on court staffing, its relationship and impact on the judiciary.

Keywords: judiciary; court; court apparatus; corps of judges; staffing; qualified personnel; court staff; optimization; justice.