

УДК 342.5

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.05.26>

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ЮРИДИЧНІЙ СФЕРІ: СУЧАСНІ РЕАЛІЇ

Лешанич Л.В.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри господарського права
ДВНЗ “Ужгородський національний університет”

Ціпкал А.М.,

студентка 4-го курсу юридичного факультету
ДВНЗ “Ужгородський національний університет”
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3837-4724>

Лешанич Л.В., Ціпкал А.М. Кадрове забезпечення у юридичній сфері: сучасні реалії.

У статті пропонується дослідження питання сучасних проблем у юриспруденції, а саме: проблеми вищої юридичної освіти (методи та якість навчання), проблема працевлаштування молодшої генерації, а також проблема неконтрольованої корупції, яка є підґрунтям для всього сказаного вище. У ході дослідження було з'ясовано альтернативні варіанти вирішення проблемних питань та способи покращення сучасного стану юриспруденції, які б могли відповідати європейським стандартам. Також, висвітлено найслабші сторони даної галузі, які потребують уваги з боку суспільства та негайних дій з боку влади.

У статті зазначається, що в сучасних умовах принципово важливого значення набуває місце кадрового забезпечення публічної служби у юридичній сфері, яке досліджується крізь призму останніх змін в законодавстві України. Обґрунтовано, що організація публічної служби в сучасних умовах передбачає значну кількість взаємопов'язаних форм і процедур кадрового забезпечення. До відповідних форм належать: визначення стратегії організаційно-штатної роботи; навчально-підготовча робота; добір і відбір персоналу; призначення на посаду та заміщення посад, розстановка кадрів; забезпечення проходження служби. Встановлено, що форми кадрового забезпечення окреслюють межі відповідних кадрових процедур. Встановлена та охарактеризована специфіка процедур кадрового забезпечення, що реалізуються в межах зазначених форм кадрового забезпечення (наприклад, у межах стратегічної організаційно- штатної роботи здійснюють процедури розрахунку кадрової чисельності публічної служби, позитивного стимулювання цієї служби тощо). Теоретично доведено, що правильне поєднання доступних форм і процедур кадрового забезпечення сприяє реальному підвищенню ефективності функціонування юриспруденції в цілому на підставі якісного ви-

користання потенціалу працівників без збільшення затрат часу й ресурсів на їх утримання.

У статті роз'яснюються потреби сучасного ринку праці, а саме наголошується, що наявність диплому про вищу освіту - це ще зовсім не показник освіченості та кваліфікації майбутнього працівника. Адже, як показує статистика, 80% безробітних -це саме люди з вищою освітою.

В умовах сьогодення кадрове забезпечення є профілактичним інструментом та засобом запобігання корупційним діям, допоміжним засобом щодо дотримання стандартів етичної поведінки та додатковим - для підсилення інституту відповідальності, а також основою раціонального використання кадрових ресурсів у публічному управлінні.

Ключові слова: працевлаштування молодшої генерації, кадрове забезпечення, корупція, сучасна юридична освіта, якість викладання.

Leshanych L., Tsipkal A.M. Staffing in the legal sector: current issues.

The article offers a study of current problems in jurisprudence, namely, the problems of higher legal education (methods and quality of education), the problem of employment of the younger generation, and the problem of uncontrolled corruption, which is the basis for all of the above. The study identifies alternative solutions to the problematic issues and ways to improve the current state of jurisprudence so that it could be in line with European standards. The author also highlights the weaknesses of this field that require attention from society and immediate action by the authorities.

The article points out that under modern conditions, the place of public service staffing in the legal field is becoming fundamentally important and is studied through the prism of recent changes in Ukrainian legislation. It is shown that the organization of public service in modern conditions involves a significant number of interrelated forms and procedures of staffing. The relevant forms include: determination of the strategy of

organizational work and staffing; training and preparation work; recruitment and selection of personnel; appointment and filling of positions, placement of personnel; and ensuring the service. It is established that the forms of personnel support outline the boundaries of the relevant personnel procedures. The author identifies and characterizes the specifics of personnel procedures implemented within the framework of these forms of personnel support (for example, within the framework of strategic organizational work and staffing, procedures for calculating the number of public service personnel, positive incentives for this service, etc.) It is theorized that the correct combination of available forms and procedures of staffing contributes to a real increase in the efficiency of the jurisprudence as a whole based on the qualitative use of employees' potential without increasing the time and resources required for staff maintenance.

The article explains the needs of the modern labor market, and emphasizes that a university degree is not an indicator of the future employee's intelligence and qualifications, as statistics show that 80% of the unemployed are people with higher education.

In this context, staffing is a preventive tool and a means of preventing corruption, an additional means for compliance with ethical behavior standards and an extra measure for strengthening the institution of responsibility, as well as the basis for the rational use of human resources in public.

Key words: employment of young generation, staffing, corruption, modern legal education, quality of teaching.

Постановка проблеми. Щороку тисячі абітурієнтів стоять перед нелегким вибором майбутньої професії. І юриспруденція залишається у трійці лідерів за популярністю обрання майбутніми студентами. Дана стаття є спробою дослідити, чому склалася така ситуація і що чекає на випускників вищих навчальних закладів, які на сьогоднішній день отримали диплом юриста.

Насамперед необхідно зазначити, що юридичний напрям підготовки студентів користується такою популярністю через престижність професії юриста. Адже вона має високий соціальний статус і користується повагою в суспільстві. Також кваліфіковані кадри необхідні для молодій українській державі, щоб формувати законодавчу основу для розвитку економіки, політики та культури і це сприятиме розвитку майбутнього. На сучасному етапі проблемою у юриспруденції є не тільки відсутність вакансій для молодих спеціалістів, але й низький рівень підготовки юристів.

Дана стаття є спробою висвітлити проблеми щодо забезпечення висококваліфікованих кадрів місцем роботи за фахом, а також висвітлити

проблему боротьби з корупцією у юриспруденції, що значно зменшує престиж професії та довіру населення до неї.

Стан опрацювання: цією проблематикою зараз займається багато молодих спеціалістів у галузі права, зокрема Л.О. Бобко, Л.В. Мариняк яскраво висвітлили це питання у своїй праці «Актуальні проблеми формування кадрової політики системи державної служби України». Також варто відмітити М. Кулябу, який звертався до даного питання у статті «Сучасні проблеми юридичної освіти в Україні». Поштовхом у розвитку вказаної вище проблематики стала робота М. Завадського «Проблеми організації та функціонування юридичної освіти в Україні». Як бачимо, це питання зараз стоїть на етапі свого розвитку та дослідження і є більш ніж актуальним.

Метою статті є показати напрямки вирішення даних проблем та спробувати дослідити шляхи очищення юриспруденції від негативних нашарувань та залишків радянської тоталітарної системи, які гальмують процеси розвитку нашої держави. Основу роль у цьому повинно відігравати молоде покоління, яке отримує освіту у сучасних оновлених вишах України.

Виклад основного матеріалу. Україна є хорошим прикладом того, як сліпе копіювання законодавства не призводить до змін пострадянської системи цінностей та ставлення. Юридичні цінності не мають сенсу, якщо юристи не мають навичок і знань про те, як їх реалізовувати в повсякденній практиці. Протягом останніх років, незважаючи на складну економічну та політичну ситуацію, Україна зробила стрибок у своєму розвитку. Здійснюються суттєві спроби зробити верховенство права функціональним елементом системи правосуддя, однак, існує величезна проблема, яка є основною перешкодою для реформ: брак правників, підготованих не лише виконувати закони, а робити інституції життєздатними.

Традиції юридичної освіти в Україні глибоко вкорінені в радянську епоху, коли ця професія була суворо регламентованою та спрямованою на виконання своєї ролі: служіння державному апарату та здійснення інквізиційного судового процесу. Державні відносини не перебували у сфері права, позаяк відсутність демократичних процесів означала непотрібність права. Професія юриста, перш за все, означала роботу слідчого, потім прокурора, судді, і лише насамкінець – адвоката. Планова державна економіка не потребувала корпоративних юристів або юристів з міжнародним досвідом. Вочевидь, зі здобуттям незалежності та переходом до ринкової економіки попит на юристів зростав експоненціально, як і пропозиції різних навчальних закладів, що призвело до девальвації цієї професії [1].

В умовах сьогодні, як ніколи актуальним постає розгляд проблематики працевлаштування

молоді в Україні, адже проблема реалізації права молоді на працю в умовах глобалізації світової економіки є надзвичайно актуальною для української спільноти в цілому.

На даному етапі розвитку українського суспільства працевлаштування молодого покоління бентежить усіх громадян України, адже саме в контексті розгляду даного питання постає розгляд проблеми, що стосується зіткнення інтересів зацікавлених сторін в особі робітників, роботодавців та держави.

Зараз особливу увагу потребує молоде покоління, яке є найбільш вразливою та соціально незахищеною категорією населення. Ситуація на сьогодні складається таким чином, що ринок праці переповнений кадрами, через системну кризу в країні відбувається скорочення робочих місць, практично не створюються нові. Через відсутність достатнього практичного досвіду, правових та професійних знань, а часто і моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молодим громадянам стає все важче і важче. В такій ситуації доцільним вважається виділення таких основних проблем щодо працевлаштування молоді, які наявні на сьогодні:

- відсутність державних гарантій щодо забезпечення молодих спеціалістів робочими місцями;
- невиконання вимог законодавства щодо укладання письмового трудового договору з неповнолітньою особою;
- не врахування тенденцій міграції молодих спеціалістів;
- не достатнє сприяння держави створенню «молодіжних центрів праці» та забезпечення їх ресурсами з метою їх продуктивного функціонування стає все складніше.

Через брак досвіду та практичних навичок випускникам буває вкрай важко влаштуватися на роботу за фахом. Причому що більше часу минає з моменту закінчення навчання, то складнішим стає працевлаштування, адже роботодавці зазвичай не хочуть мати справу з юристом без жодного досвіду роботи.

Таке замкнене коло є гострою проблемою для молодих юристів, тому юридичні заклади вищої освіти можуть посприяти студентам у набутті тих знань та навичок, які цінуються роботодавцями у сфері права.

Одним з ефективних інструментів є юридичні клініки, які гармонійно поєднують у собі кілька функцій: навчальну, правопросвітницьку та координаційну. Виникає логічне запитання: «Чому ж юридичні клініки не створюються повсюдно там, де є школи права?».

Сьогодні в Україні існує близько 200 юридичних факультетів та закладів вищої освіти, але кількість юридичних клінік не перевищує 60. Цікавим є те, що правничі заклади вищої

освіти, студенти яких продемонстрували найкращі результати зі складання єдиного фахового вступного випробування до магістратури з блоку «Право», здебільшого мають юридичні клініки. [2]

На жаль, сьогодні більшість ВНЗ не покладають на себе зобов'язання щодо працевлаштування своїх студентів і випускників. Сучасний студент повинен розуміти те, що теоретичні знання – це лише основа для роботи, а для успішної професійної діяльності необхідно вміти їх застосовувати. Отже, юрист повинен не тільки знати, який закон можна застосувати до тієї чи іншої ситуації, але і вміти розібратися, перш за все, в самій ситуації, щоб вміло привести свого клієнта до бажаної мети. При цьому суть юридичної освіти має полягати не тільки в тому, щоб викладати на високому рівні ті чи інші дисципліни, а створити таку систему, яка формувала б світогляд, і зокрема правову культуру людини, щоб вона була інтелектуально багатогою і відповідала християнським ідеалам та нормам моралі. [3]

Насамперед необхідно зазначити, що юридичний напрям підготовки студентів користується такою популярністю через престижність професії юриста. Адже вона має високий соціальний статус і користується повагою в суспільстві.

Згідно результатів опитування, проведеного Дослідницьким центром Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна юристи, адвокати і прокурори посіли третє місце у рейтингу найпрестижніших професій, поступившись ІТ-спеціалістам і керівникам.

З одного боку поняття престижу залежить від складності і відповідальності роботи, але частіше за все на його показник впливає оплата праці. І хоча професія юриста вже не користується таким ажіотажним попитом на ринку праці та роботодавці часто критикують рівень підготовки спеціалістів, заробітна плата в цій галузі на старті становить 5-6 тисяч гривень, а її максимум може перевищувати 30 тисяч гривень.

Отже, на погляд автора, при виборі майбутньої професії молодь найчастіше звертає увагу на престижність професії та можливість гарного заробітку. Але, на жаль, реальність, яка чекає на випускників після закінчення університету, виявляється не настільки багатообіцяючою з приводу майбутнього працевлаштування, як це здавалося під час вступу.

Роботодавці найчастіше потребують професійних практикуючих юристів, яким до снаги опанувати запутане українське законодавство. Зараз особливо попит зростає на спеціалістів у конкретних галузях, до прикладу це може бути фінансова, будівельна, промислова чи аграрна. Таким чином молодій генерації все важче здійснювати пошук роботи, не маючи хоча б мінімального досвіду.

Частина наймачів орієнтується на особистісні характеристики кандидатів на посаду, для інших важливим фактором є диплом престижного вишу. Крім того, зараз роботодавці все частіше використовують систему тестування при прийомі на роботу, щоб визначити теоретичний рівень підготовки кандидата і можливості використання його знань на практиці. [2]

Отже, основною проблемою для успішного працевлаштування молодого юриста є перенасичення ринку праці кадрами з вищою освітою та відсутність у нього необхідного стажу і досвіду роботи. Під час навчання необхідно приділяти увагу вихованню власних якостей коректного спілкування і поведінки, навчитися грамотно складати резюме. Також роботодавці зауважують на тому, що майбутнім юристам варто звернути увагу на технології сучасного менеджменту, які опрацьовані світовою практикою людських ресурсів. Результатом даного кроку повинно стати не лише підвищення ефективності кадрового забезпечення, а й продуктивності у різних галузях юриспруденції.[4]

Але неможливо не згадати й інші негативні тенденції у сфері працевлаштування юристів, які не залежать від знань чи досвіду роботи особи, проте стали вже традиційним явищем в системі бюрократії України. Це так зване «кумівство», коли на роботу приймають оперуючи власними інтересами чи найчастіше родинними зв'язками, що абсолютно не пов'язане з рівнем компетентності особи.

Враховуючи той факт, що сучасний світ перенасичений інноваційними технологіями, не є дивне те, що це торкнулося й ринку юридичних послуг, який поступово переміщується з офісних приміщень в Інтернет. Цю тенденцію доречно враховувати не тільки молодим кадрам, а й досвідченим юристам, які хочуть ефективно й прибутково використати свої знання. Адже в мережі не лише шукають роботу, а й успішно пропонують свої послуги.

Проте значна частина українців, обираючи професію, ще не зважає на сучасні потреби ринку праці. Тож досі надає перевагу диплому про вищу освіту, мовляв, престижно. Хоча такій категорії знайти роботу стає дедалі складніше. До прикладу, у центрах зайнятості серед осіб, які перебували на обліку, більшість були люди саме з вищою освітою: у Львівському міському центрі зайнятості станом на 1 січня 2019 року безробітні особи з вищою освітою становили понад 80%. А попит на такі професії, як юрист, економіст, страхові агенти, суттєво падає. До речі, саме юристів та економістів найбільше серед безробітних. [2]

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що старі юридичні кадри поступово відходять у минуле і їхні місця мають зайняти молоді кваліфіковані кадри, які будуть мати хорошу освіту в цій галузі. До речі, дуже важливо, щоб ця молода генерація юристів могла отримати доступ до посад демократичним шляхом. Зараз найкращим таким методом є конкурсний відбір, що дозволяє незалежним шляхом відбирати гідних представників своєї професії. Як наслідок такої процедури, відбувається «чистка» кадрів у юриспруденції в цілому, що забезпечить майбутнє держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Стан юридичної освіти в Україні. Аналітичне дослідження за результатами освітніх вимірювань. Київ. Ваіте, 2018. 168 с.
2. Проблемні питання працевлаштування юристів. URL: https://lawyer.ua/articles/problemn_pitannya_pratsevlashtuvannya_yurist_v.html (дата звернення: 05.03.2023).
3. Юридична освіта в Україні. URL: <http://law-edu.dp.ua/yurydychna-osvita-v-ukrajini.html> (дата звернення: 28.02.2023).
4. Бобко Л.О., Мариняк Л.В. Актуальні проблеми формування кадрової політики системи державної служби України. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2018. № 10. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1318> (дата звернення: 01.03.2023).
5. Громовчук М.В., Белов Д.М. Гуманізм як філософсько-правова категорія в умовах формування нової парадигми в праві. *Аналітично-порівняльне право*. № 3/2022. С. 301–310.
6. Легеза Є.О., Белов Д.М., Деякі особливості правового регулювання статусу Державної служби фінансового моніторингу України. *Науковий вісник УжНУ. Серія «Право»*. Випуск 73(5). 2022.
7. Белов Д.М., Росул Н.О. Соціальне підприємництво в механізмі реалізації конституційних прав та свобод людини та громадянина. *Аналітично-порівняльне право*. №5. 2022. С. 23–26.
8. Белов Д.М. Белова М.В. Система захисту прав і свобод людини і громадянина: доктринальні та нормативні основи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2022. Вип. 74. С. 85–90.