

7. Науменко, С.М. Адміністративно-правові засади взаємодії експертних установ з правоохоронними органами [Текст]: дисертація ... канд. юрид. наук, спец.: 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право / С.М. Науменко; Ун-т сучасних знань, СумДУ; наук. кер. В.В. Пахомов. Суми, 2018. 203 с.
8. Крушицький С.А., Каліновська М.О. Порядок залучення експерта в контексті реалізації засади змагальності в кримінальному провадженні. URL: http://old.univer.km.ua/statti/krushynskyi_15.pdf.
9. Шейфер С.А. Следственные действия. основания, процессуальный порядок и доказательственное значение. Самара : Самарский гос. ун-т., 2004. 218 с.
10. Белкин Р.С. Эксперимент в уголовном судопроизводстве : [метод. пособие] / Р.С. Белкин, А.Р. Белкин. М. : ИНФРА • М НОРМА, 1997. 160 с.
11. Яремчук В. О. Правова регламентація участі спеціаліста при проведенні слідчих (розшукових) дій. *Теорія та практика судової експертизи і криміналістики*. 2014. Вип. 14. С. 112-120.
12. Про затвердження Положення про Експертну службу Міністерства внутрішніх справ України: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 03.11.2015 № 1343 // *База даних «Законодавство України»* / Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1390-15>.
13. Науково-дослідна робота студентів Житомирського агротехнічного коледжу. URL: <https://zhatk.zt.ua/naukovo-metodichna-robota/nauka/naukovo-doslidna-robota>.
14. Волобуєва О. О. Взаємодія слідчого з фахівцями під час збору інформації про особу, що скоїла злочин : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.09. Луганськ, 2005. 283 с.

УДК 342.9

РІХТЕР В. В.

ЮРИДИЧНА ПРИРОДА СУДДІВСЬКОЇ КАР'ЄРИ З ПОЗИЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА УКРАЇНИ

У статті визначено, що юридична природа суддівської кар'єри з позиції адміністративного права України полягає у тому, що забезпечення суддівської кар'єри та загальна успішність професійної суддівської кар'єри залежить не тільки від судді (що відповідно підкреслює взаємозв'язок внутрішньо-трудова та адміністративних правовідносин), але від ефективності публічного адміністрування суддівської кар'єри як взаємної діяльності суб'єктів публічної адміністрації та судді щодо його індивідуального професійного розвитку як службовця судової гілки влади.

Ключові слова: адміністративно-правовий статус, забезпечення судів, недоторканність судді, незалежність суду, публічна служба, публічне адміністрування, суддівська кар'єра, суддя.

В статье определено, что юридическая природа судейской карьеры с позиции административного права Украины состоит в том, что обеспечение судейской карьеры и общая успеваемость профессиональной судейской карьеры зависит не только от судьи (что соответственно подчеркивает взаимосвязь внутритрудовых и административных правоотношений), но от эффективности публичного администрирования судейской карьеры как взаимной деятельности субъектов публичной администрации и судьи в отношении его индивидуального профессионального развития как служащего судебной ветви власти.

Ключевые слова: административно-правовой статус, обеспечение судов, неприкосновенность судьи, независимость суда, публичная служба, публичное администрирование, судейская карьера, судья.

© РІХТЕР В. В. – здобувач наукового ступеня кандидата юридичних наук (Науково-дослідний інститут публічного права)

The article stipulates that the legal nature of the judicial career from the standpoint of administrative law of Ukraine is that the provision of a judicial career and the overall success of a professional judicial career depends not only on the judge (which accordingly emphasizes the relationship of internal labor and administrative legal relations), but from the effectiveness of public administration of judicial career as a mutual activity of public administration and judges in relation to his individual professional development as an employee of the judiciary.

Key words: *administrative and legal status, provision of courts, immunity of a judge, independence of a court, public service, public administration, judicial career, judge.*

Вступ. В умовах підвищення ролі людського чинника в розвитку виробничих сил все більшій актуальності набувають питання управління діловою кар'єрою персоналу. В нашій країні поняття ділової кар'єри ще не отримало належного розвитку. В той же час в кар'єрі персоналу відбуваються постійні зміни, чергуються різні види кар'єри. А самі професіонали можуть і не ідентифікувати ці зміни стосовно всієї своєї кар'єри чи то окремого виду (соціальної чи ділової). Якщо людина не ідентифікує себе з певним видом кар'єри, не розуміє сутності цього поняття, не оцінює перебіг кар'єрного процесу, не планує власного кар'єрного шляху, то це зовсім не сприяє кар'єрному просуванню. Однією з причин відсутності планомирного кар'єрного процесу є невідзначеність щодо понятійно-категорійного апарату [1, с. 155–159].

Суддівська кар'єра з позиції адміністративного права була науково-ціннісним предметом вивчення багатьох вчених, до числа яких належать В. Бевзенко, Л. Біла-Тіунова, В. Бойко, С. Бондар, А. Борко, Д. Вітюк, Р. Голобутовський, О. Гуменний, В. Декаленко, О. Дручек, А. Іванишук, Р. Ігонін, І. Ієрусалімова, С. Кічмаренко, О. Клименко, Р. Крусян, Я. Лазур, Н. Литвин, Л. Москвич, С. Обрусна, О. Овчаренко, А. Олійник, С. Прилуцький, І. Прошутя, В. Сердюк, К. Степаненко, К. Толкачев, Д. Шпенюв та інші. Однак, враховуючи швидкоплинність відносин кадрового забезпечення судової влади, тривалість судової реформи в Україні та окремі проблеми функціонування суддівського корпусу, наукові виклики загальних та окремих питань суддівської кар'єри є актуальними та своєчасними.

Постановка завдання. Мета статті полягає в тому, щоб на основі комплексного аналізу нормативних основ, концептуальних ідей та наукових позицій сформулювати юридичну природу суддівської кар'єри з позиції адміністративного права України.

Результати дослідження. Поняття «кар'єра» в літературі визначається по-різному. З одного боку кар'єра – це суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею. З іншого боку – це планування та організація керівництвом підприємства планомирного горизонтального й вертикального просування працівника по системі посад або робочих місць. Тобто, мова йде про розгляд кар'єри з позицій підприємства та з позицій працівника. Проте серед більшості визначень чітко визначити ті, які розглядають кар'єру тільки з позицій працівників, чи тільки з позицій підприємства практично не можливо [1, с. 155–159].

Термін «кар'єра» прийшов до української мови з латинської через іспанську, італійську та французьку мови (лат. *carrius*, італ. *carriera*, ісп. *cartera*, франц. *carrière* – віз, візок). Спочатку термін «кар'єра» мав у нейтральний сенс та означав і професію, і досягнення в якій-небудь галузі людської діяльності. Звернення до енциклопедичних та словникових джерел свідчить про різне змістовне навантаження поняття «кар'єра». Аналіз наявних точок зору дозволяє визначити, що в основу цього поняття покладено різні підходи щодо характеристики того чи іншого аспекту кар'єри, зокрема: 1) людська діяльність: а) рід занять [13]; б) визначення професії [14]; 2) просування по службі: а) просування у конкретній сфері [15]; б) просування у будь-якій сфері діяльності [16]; 3) становище в суспільстві: а) шлях до успіху, певного становища в суспільстві, на службовому поприщі, а також саме досягнення такого становища [13]; б) досягнення відомості, слави, вигоди [16]; 4) майбутнє: поприще, доля [15]; 5) складне визначення: а) успішне просування по сходинках професійної, соціальної, посадової, майнової або іншої ієрархії; б) послідовність професійних ролей, статусів і видів діяльності в житті людини [17]; в) біг, життєвий шлях, поприще, просування в якій-небудь сфері діяльності, досягнення відомості, слави, вигоди, матеріального благополуччя [17; 9, с. 97–107].

У вітчизняній психології до недавнього часу поняття «кар'єра» практично не використовувалася. В основному використовувалися такі терміни, як професійний життєвий шлях, професій-

на діяльність, професійне самовизначення. Останніми роками у нашій країні став зникати негативний відтінок поняття «кар'єра». Зараз людина, що «робить кар'єру», розглядається, швидше, як та, що має орієнтацію на реалізацію особистого і професійного потенціалу. Кар'єра – це один з показників індивідуального професійного життя людини. Слово «кар'єра» (франц. *carrière*) означає успішне просування в області суспільної, службової, наукової і іншої діяльності, рід занять, професію. Які критерії кар'єри, що вдалася? А критеріями кар'єри, що вдалася, є задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій). Тобто об'єктивна, зовнішня сторона кар'єри – це послідовність займаних індивідом професійних позицій, а суб'єктивна, внутрішня сторона – це те, як людина сприймає свою кар'єру, який його спосіб професійного життя і власної ролі в ній [4, с. 28–32].

З позиції А. Кібанова, кар'єра – це поступове просування особистості в будь-якій сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагород, пов'язаних з діяльністю; просування вперед по одного разу обраному шляху діяльності, досягнення слави, збагачення [3, с. 307].

Як психологічне наповнення терміна «кар'єра» А. А. Бодалев і Л. А. Рудкевич вказують на цілий ряд складових: характер цілей, які ставить людина, включаючись в один з видів діяльності, значимих для держави, громадянином якої він виступає, і важливих для суспільства, членом якого він є; систему мотивів, що спонукають людину виконувати діяльність, у більшій або меншій мірі корисну для держави й суспільства, а також доцільну за цими мотивами систему цінностей; ступінь актуалізації при здійсненні відповідної діяльності здібностей фахівця, що проявляються в конкретних вчинках і справах та свідчать про досягнутий рівень професіоналізму [2, с. 57]. Н. Проскурка підкреслює, що як правило, виділяють два критерії успішної кар'єри: суб'єктивний і об'єктивний. Об'єктивно процес кар'єрного зростання можна оцінити за двома базовими параметрами: рух усередині організації і рух усередині професії. Частіше за все як основний параметр об'єктивного успіху розглядають просування по службовим сходам. Критерієм особистості суб'єктивного успіху може бути власна думка людини про те, чи досягла вона того успіху, якого прагнула. Важливим суб'єктивним моментом є залежність успіху від референтної групи, до якої людина себе відносить (вона як би служить критерієм успіху). В той же час суб'єктивна оцінка успіху пов'язана і із зовнішніми параметрами – тим, що для оточуючих є символами успіху (заробітна платня, престиж, покликання). Отже, професійна кар'єра впливає на формування життєвого шляху особистості її самореалізацію, є важливою та значимою для людини в її уявленні про себе та задоволеність життям в цілому [4, с. 28–32]. При цьому, в залежності від галузі знань, поняття «кар'єра» трактується по-різному: а) соціологія – модель переміщення індивідів із нижчестоящих суспільних позицій на вищестоящі; б) психологія – уявлення про етапність індивідуального розвитку; в) соціальна психологія – залежність трудової кар'єри від типу особистості, яка формується під впливом певних соціальних факторів її взаємодії з мікросередовищем; г) соціоніка – залежність кар'єри від самопізнання особистості та вибору професії, найбільш відповідної своєму типу; д) менеджмент людських ресурсів – кар'єра як сполучна ланка між прагненнями індивіда та еволюцією соціальних структур; ж) менеджмент організацій – суб'єктивні власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею, тобто це поступове переміщення по службових сходинках, зміна здатностей, кваліфікаційних можливостей та розмірів винагороди, які пов'язані з діяльністю робітника [9, с. 97–107].

Аналізуючи вищевикладене, на наш погляд, суддівська кар'єра – це нормативно визначений процес становлення, зростання та завершення професійної діяльності судді, що поділяється на внутрішньо-організаційні етапи індивідуального розвитку судді в межах професійної спеціалізації та визначає правове становище судді в професійних та публічних правовідносинах.

Оскільки безпосередній кар'єрі судді було приділено замало наукової уваги, її сутність слід аналізувати крізь призму державної служби. Зокрема, кар'єра в системі державної служби розуміється у двох значеннях: широкому та вузькому. Так, у широкому розумінні кар'єра визнається професійним просуванням, професійним зростанням, етапами сходження службовця до професіоналізму, переходом від одних рівнів, етапів, ступенів професіоналізму до інших, як процес професіоналізації (від вибору професії до оволодіння професією – посилення професійних позицій – оволодіння майстерністю та творчістю). Результат кар'єри в такому розумінні – це високий професіоналізм державного службовця, досягнення визнаного професійного статусу. При цьому необхідно брати до уваги, що критерії високого професіоналізму можуть змінюватися протягом професійного життя. У вузькому розумінні кар'єра – це посадове просування, досягнення певного соціального статусу в професійній діяльності, займання певної посади [6, с. 44–

45; 7, с. 56]. О. С. Продаєвич вказує, що службова кар'єра – це нормативно врегульоване цілеспрямоване просування особи державною службою для реалізації державних та задоволення своїх інтересів шляхом заміщення нею вищої посади або присвоєння їй вищого рангу. Далі науковець вирізняє посадовий тип службової кар'єри, який пов'язує зі зміною статусу службовця, його соціальної ролі та професійний тип, орієнтований на досягнення високих результатів, визнання в конкретному виді професійної діяльності. Вчений сприймає службову кар'єру як комплексне публічно-правове явище, що має внутрішню структуру. У цій структурі виокремлює такі складники: 1) входження – прийняття на державну службу, ознайомлення з функціональними обов'язками, проходження випробувального терміну та професійного навчання, набуття першого досвіду; 2) становлення – адаптація до обраної професійної спеціалізації, формування системного уявлення про структурно-функціональні зв'язки, специфіка управлінської праці, зайняття керівної посади нижчого рівня; 3) сталість – оволодіння професією, досягнення стійкого становища в установі; 4) зрілість – максимальне використання власного кар'єрного потенціалу, коли компетентність перевищує кваліфікаційно-посадові вимоги, нарощування авторитету, наявність привабливого іміджу, високий рейтинг; 5) завершення – високий статус, визнання професіоналізму й компетентності, вшанування заслуг, відчуття необхідності передати іншим свої знання та досвід, перехід на патронатні посади [8, с. 12, 15].

Сутністю успішної кар'єри державного службовця, на думку Л. Воронько, є позитивна динаміка професійного розвитку людини в контексті просування її по службі, що пов'язано з набуттям професіоналізму, досвіду і виявленням ділової активності в межах посади й передбачає реалізацію особистісного потенціалу, економічне зростання та досягнення відповідного статусу. до основних умов побудови успішної кар'єри державного службовця вчений відносить: розвиток і розширення організації, у якій працює державний службовець; чітку особистісно орієнтовану спрямованість державного службовця; наявність, формування та розвиток у нього необхідних якостей; визначення та дотримання ним правил, що формують певний стиль поведінки; здобуття державним службовцем професійної освіти в галузі державного управління; прихильність безпосереднього керівника до підлеглого [5].

Висновки. На наш погляд, юридична природа суддівської кар'єри з позиції адміністративного права України виділяється через специфіку внутрішньо-організаційних етапів індивідуального розвитку судді, що поділяються на:

1) початковий (призначення судді на посаду, що є публічним процесом та первинна внутрішньо-організаційна адаптація судді на посаді);

2) основний (стала професійна діяльність судді з максимальним використанням кар'єрного потенціалу та невід'ємними професійними процесами – підвищення професійного рівня, взаємодія з органами суддівського врядування, а також можливі дисциплінарні провадження);

3) кінцевий (зрілість судді як публічного службовця, завершення професійної кар'єри).

Юридична природа суддівської кар'єри з позиції адміністративного права України полягає у тому, що забезпечення суддівської кар'єри та загальна успішність професійної суддівської кар'єри залежить не тільки від судді (що відповідно підкреслює взаємозв'язок внутрішньо-трудових та адміністративних правовідносин), але від ефективності публічного адміністрування суддівської кар'єри як взаємної діяльності суб'єктів публічної адміністрації та судді щодо його індивідуального професійного розвитку як службовця судової гілки влади.

Список використаних джерел:

1. Мішина С. В. Економічна сутність поняття «кар'єра». *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2014. Вип. 47. С. 155–159.
2. Бодалев А. А., Рудкевич Л. А. О содержательном наполнении понятия «карьер» и ее вариантах. Как становятся великими и выдающимися. Москва: Квант, 1997. С. 53–57.
3. Кибанов А. Я. Управление деловой карьерой персонала: учебник. Москва: ИНФРА-М, 1997. С. 298–307.
4. Проскурка Н. М. Професійна кар'єра як один із аспектів професійного розвитку особистості. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія: зб. наук. пр.* № 2 (2009). Київ: «НАУ-друк», 2009. С. 28–32.
5. Воронько Л. О. Успішна кар'єра державного службовця: сутність, умови та фактори побудови. *Державне управління: теорія та практика*. 2013. № 1.
6. Новикова Н.В. Инновации как субъективированная форма изменений. Личность как субъект инноваций: сборник научных трудов. / Науч. ред. М.В. Волкова. М. : НИИ педагогики и психологии, 2010. 200 с.

7. Жовнірчик Я. Ф. Сутність формування кар'єри державного службовця в організації його діяльності. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Управління*. 2013. Вип. 3. С. 50-59.
8. Продаєвич О. С. Проходження державної служби в Україні : організаційно-правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». О., 2008. 20 с.
9. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра державного службовця: сутнісна характеристика. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2014. № 2. С. 97-107.
13. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеолог. выраж. / Рос. АН, Ин-т рус. яз., Рос. фонд культуры. Москва : Азъ, 1992. 955 с.
14. Горбатенко В.П. Кар'єра. Юридична енциклопедія в 6 т. Т. 3 / Редкол. Ю.М. Шемшученко та ін. К. : Юрид. думка, 2001. 790.
15. Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений / под ред. Н. Абрамова. Москва: Русские словари, 1999. 425 с.
16. Большая Советская Энциклопедия : в 30 т. / гл. ред. А.М. Прохоров. Москва: Сов. Энциклопедия. 1973. Т. 11. 608 с.
17. Городяненко В.Г. Соціологічна енциклопедія. Київ: Академвидав, 2008. 456 с.

УДК 347.73+342.951

ФЕСЕНКО О. М.

ПОНЯТТЯ, ОСОБЛИВОСТІ ТА СИСТЕМА АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ІНВЕСТИЦІЙ В УКРАЇНІ

Статтю присвячено з'ясуванню та аналізу поняття та особливості адміністративно-правового захисту інвестицій та складових його системи. Розглядається питання щодо співвідношенні таких термінів як «захист» та «охорона».

Ключові слова: *інвестиції, інвестиційна діяльність, адміністративно-правовий захист інвестицій, охорона, захист.*

Статья посвящена выяснению и анализу понятие и особенности административно-правовой защиты инвестиций и составляющих его системы. Рассматривается вопрос о соотношении таких терминов как «защита» и «охрана».

Ключевые слова: *инвестиции, инвестиционная деятельность, административно-правовая защита инвестиций, охрана, защита.*

The article is devoted to elucidation and analysis of the concept and features of administrative and legal protection of investments and its components. The question of the correlation of such terms as «protection» and «protection» is considered.

Key words: *investments, investment activity, administrative and legal protection of investments, defence, protection.*

Постановка проблеми. Однією з особливостей адміністративно-правових відносин виступає обов'язкова участь в таких органах публічної влади. Це твердження в рівній мірі справедливо і щодо адміністративно-правових відносин, що виникають у зв'язку із захистом порушених прав такої категорії осіб як інвестори. Покладання обов'язків щодо захисту прав людини на

© ФЕСЕНКО О. М. – кандидат юридичних наук, докторант (Науково-дослідний інститут публічного права)