

Сучасні підходи до оцінювання кадрового потенціалу судово-експертної установи

Ганна Спіцина,

д-р юрид. наук, проф., ННЦ «ІСЕ ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса», м. Харків, Україна,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9131-0642>, e-mail: spitsyna_hanna@ukr.net

Олена Агапова,

канд. юрид. наук, ННЦ «ІСЕ ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса», м. Харків, Україна,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1024-0238>, E-mail: agapova-lena-@ukr.net

Зазначено, що сучасний метод оцінювання кадрового потенціалу за складовими має ґрунтуватися на необхідності врахування низки чинників; визначено їх перелік, а також принципи, на яких має базуватись оцінювання. Схарактеризовано етапи, за якими доцільно проводити оцінювання кадрового потенціалу судово-експертної установи.

Ключові слова: кадри; кадровий потенціал; судово-експертна установа; управління; оцінювання; принципи; складові.

Contemporary Approaches to Assessing the Human Resources Potential of a Forensic Science Institution

Hanna Spitsyna, Oleha Ahapova

It is emphasized that a modern method for evaluating human resource potential when deconstructed into components, should be founded on the necessity of considering a range of factors. The list of these factors is identified along with the guiding principles for the evaluation process. The stages at which it is advisable to conduct the evaluation of human resource potential within forensic science institutions are outlined.

Keywords: personnel; human resource potential; forensic expert institutions; management; evaluation; principles; components.

Сучасні тенденції інноваційного управління кадрами та визнання одним із пріоритетів сталого розвитку науково-технологічний прогрес створює необхідність узагальнення досвіду управління кадрами та формування нової концепції управління кадровим потенціалом в сучасній діяльності судово-експертної установи [1].

Питання можливості застосування методичного підходу до оцінювання кадрового потенціалу є актуальним для різних галузей діяльності, зокрема й для судово-експертної. Слід погодитись із науковцями, що сучасний метод оцінювання кадрового потенціалу за складовими має ґрунтуватися на необхідності врахування низки чинників [2]. Опрацювання їх щодо судово-експертної діяльності свідчить про те, що до чинників мають належати такі:

- визначення переліку компонентів кадрового забезпечення судово-експертної установи;
- обґрунтування вибору зразка та можливості моделювання кадрового забезпечення, який максимально наближався б до потреб судово-експертної установи (ідеального кадрового забезпечення) на основі теорії бажаності;
- орієнтування під час порівняння розвитку компонентів не на середній рівень, а на бажаний;
- забезпечення аналізування компонентів, що сприятливо впливають на кадровий потенціал судово-експертної установи, та компонентів, які знижують його рівень, із метою розробки комплексу заходів з усунення їхнього негативного впливу.

Метод оцінювання кадрового потенціалу судово-експертної установи має ґрунтуватись на таких принципах:

- кадрове забезпечення характеризує комплекс компонентів, які визначають придатність його до використання в конкретних умовах;
- проведення оцінювання кадрового забезпечення здійснюється за важливими для керівництва судово-експертної установи показниками;

- конкурентні переваги кадрового забезпечення повинні мати довгостроковий характер, тобто бути орієнтованими на перспективу.

Науковцями доведено, що під час оцінювання необхідно орієнтуватися на кадрові переваги конкурентів і враховувати приховані можливості кадрового забезпечення певної установи [3]. Вважаємо, що принципову схему визначення рівня розвитку кадрового потенціалу судово-експертної установи слід формувати з урахуванням таких складових:

- вивчення зовнішнього середовища;
- формування вимог до кадрів різних категорій судово-експертної установи;
- визначення переліку компонентів кадрового потенціалу;
- аналізування динаміки стану компонентів кадрового потенціалу;
- оцінювання рівня кадрового потенціалу за ознаками: професійно-кваліфікаційні якості; трудові якості; особистісні якості; психологічні якості; фізіологічні якості тощо;
- визначення одиничних показників;
- визначення групового показника;
- визначення інтегрального показника рівня кадрового потенціалу судово-експертної установи;
- порівняння фактичного рівня кадрового потенціалу з бажаним та рівнем кадрового забезпечення установ-конкурентів;
- заходи з покращення значень компонентів кадрового забезпечення з метою підвищення його рівня.

Сформована за наведеними вище складовими схема може бути рекомендована для використання судово-експертним установам, що діють в умовах реформування судової системи, коли необхідною умовою успіху стає всебічне та ефективне використання кадрового забезпечення як основного ресурсу конкурентоспроможності установи.

Зазначимо, що оцінювання кадрового потенціалу судово-експертної установи доцільно проводити поетапно.

Перший етап — дослідження зовнішнього середовища, на якому передбачено збирання та аналізування інформації, а також оцінювання можливостей і загроз.

Другий етап — вибір переліку компонентів для оцінювання кадрового потенціалу, які мають відображати ті якості працівників, які вимагаються від них із боку керівництва судово-експертної установи та можуть бути виміряні. На основі загальної номенклатури компонентів кадрового потенціалу кожна установа має сформувати їх перелік саме для оцінювання власних працівників, виходячи з вимог аналізування управління кадрами. Для розв'язання цього завдання проводять анкетування керівників судово-експертної установи або опитування фахівців, які є провідними в даній галузі діяльності. Визначення компонентів, які першочергово цікавлять керівництво та визначають кадровий потенціал і можливість реалізації мети судово-експертної установи, є першим кроком до оцінювання міри цієї задоволеності та порівняння розвитку кадрового потенціалу різних установ за кожним компонентом окремо та в сукупності загалом.

Третій етап — аналізування компонентів кадрового потенціалу судово-експертної установи з метою визначення тенденцій їх зміни та виявлення сильних і слабких сторін.

Четвертий етап — оцінювання кадрового забезпечення за всією сукупністю однорідних показників, що відбувається шляхом розрахунку групового показника за одиничними показниками групи (професійно-кваліфікаційних, трудових, особистісних, психологічних і фізіологічних складових). Науковці зауважують, що розраховані в такий спосіб групові показники за складовими кадрового потенціалу установи є відносними оцінками рівня розвитку, що дають відповідь про стан того чи того аспекту кадрового потенціалу.

П'ятий етап — визначення інтегрального показника кадрового забезпечення судово-експертної установи з урахуванням його складових. Цей показник дає змогу отримати комплексну (інтегральну) характеристику рівня розвитку кадрового потенціалу судово-експертної установи, у якій враховуються усі її складові [4].

Шостий етап — порівняння зміни фактичного рівня розвитку кадрового потенціалу судово-експертної установи з рівнем розвитку кадрового потенціалу установ-конкурентів, а також бажаним рівнем розвитку, розрахованим експертним шляхом. Це дає змогу оцінити сильні та слабкі сторони кадрового потенціалу судово-експертної установи та визначити заходи з його покращення.

Зазначимо, що для того, щоб судово-експертна установа одержала конкурентні переваги, її керівництво має точно визначити прогносту потребу рівня розвитку кадрового потенціалу, що є найбажанішою для неї. До того ж, на переконання науковців, необхідно врахувати те, що не завжди найкраще є найбажанішим, оскільки існує достатній рівень окремих компонентів, вище якого збільшення показника може бути недоцільним [5]. Це пояснюється тим, що окремі компоненти не потребують їх покращення у зв'язку з обмеженістю (або неможливістю) використання такої якості, або їх збільшення надто впливає на витрати.

Установлено, що обов'язковою умовою є наявність методики, завдяки якій можливе аналізування як усіх компонентів, так і певної їх сукупності. У протилежному випадку неможливе його практичне аналізування та будь-які дослідження щодо кадрового потенціалу, які мають теоретичний характер. Цей метод дає змогу оцінити рівень розвитку кадрового забезпечення з позиції конкурентних переваг судово-експертної установи в різних напрямках її діяльності та галузях експертних досліджень. Крім того, такі розрахунки дають змогу проводити факторне аналізування й визначати вплив на рівень розвитку кадрового потенціалу судово-експертної установи як кожної його складової у сукупності, так і окремого компонента.

Перелік джерел посилання

1. Черноморенко Н. В. Проблемы эффективного использования трудового потенциала. *Управління трудовими ресурсами: проблеми і перспективи розвитку* : збірн. доповід. міжнар. наук.-практ. конф. Хмельницький. 2007. С. 288—295.
2. Мурашко Н. И. Управление персоналом организации. Киев, 2007. 330 с.
3. Кравченко М. О. Методичні аспекти оцінки кадрового потенціалу інноваційної діяльності промислових підприємств. *Економіка і держава*. 2006. № 2. С. 93—96.
4. Колот А. Теоретичні й практичні аспекти впливу заробітної плати на мотивацію трудової діяльності. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 8. С. 8—14.
5. Яновський О. Управління персоналом як технологія успішного бізнесу: коротко про головне. *Кадровик України*. 2008. № 5. С. 122—125.

Автоматизація експертної діяльності під час виконання комп'ютерно-технічних експертиз

Іван Старенький,

Одеський НДІСЕ, с. Михайлопіль, Березівський р-н, Одеська обл., Україна,
ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-2271-8512>, e-mail: ivan_starenkii@ukr.net

Олександра Донченко,

Одеський НДІСЕ, м. Одеса, Україна, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-3907-2372>,
e-mail: donchenko2707@gmail.com

Розглянуто рекомендаційні дії щодо автоматизації діяльності експерта під час дослідження цифрових носіїв інформації з метою зменшення робочого часу на повсякденні дії.

Ключові слова: цифровий носій інформації; образ; файл; програмне забезпечення; інтерпретатор команд; термінал.