

РЕЦЕНЗІЯ

кандидата юридичних наук, професора

**Брателя Сергія Григоровича на дисертаційне дослідження
Вигівської Ірини Андріївни на тему «Адміністративно-правовий механізм
реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції», подане до
захисту на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 08 Право
зі спеціальності 081 Право**

Актуальність теми дослідження зумовлена сучасними умовами утвердження демократичних стандартів публічного врядування та значним підвищенням суспільного запиту на ефективний захист прав і свобод людини, де Національна поліція України виступає ключовим інститутом забезпечення правопорядку. Оскільки ефективність діяльності поліції прямо корелює зі станом її кадрового корпусу, кадрові процедури трансформуються з технічних засобів адміністрування у визначальний чинник інституційної спроможності та довіри населення до всієї правоохоронної системи.

Складні умови повномасштабної війни внесли суттєві корективи у якість адміністративно-правового регулювання, вимагаючи фактичної адаптації кадрових процесів до реалій воєнного стану для підтримки належного рівня компетентності та стійкості поліцейських. Наявна фрагментарність нормативного регулювання та відсутність єдиної моделі управління персоналом зумовлюють потребу в комплексному дослідженні адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур.

Важливість обраного наукового напрямку підкреслюється його узгодженістю зі стратегічними орієнтирами держави, зокрема Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, Цілями сталого розвитку України до 2030 року та Комплексним стратегічним планом реформування органів правопорядку на 2023-2027 роки. Отже, необхідність формування чітких критеріїв ефективності кадрових процедур та визначення шляхів цифровізації й посилення антикорупційної складової в кадровій роботі підтверджує своєчасність та високу науково-практичну значущість представленого дослідження.

Оцінка наукового рівня дисертації і наукових публікацій здобувача. Про високий рівень наукового аналізу свідчить те, що здобувачкою під критичним кутом зору проаналізовано значну кількість наукових праць, положень законодавства та підзаконних актів, які присвячені адміністративно-правовому механізму реалізації кадрових процедур в органах поліції. Здійснений аналіз дисертації та публікацій дає підстави стверджувати про факт обґрунтованості результатів дослідження, їх цінності для теоретичного і практичного застосування в межах виконаних завдань.

Дослідження І. А. Вигівської виконано на високому науковому рівні, а її наукові праці повною мірою висвітлюють положення всіх розділів дисертації. Публікації авторки за темою дисертації демонструють системність наукового пошуку та підтверджують новизну отриманих теоретичних результатів.

Новизна представлених теоретичних та/або експериментальних результатів проведених здобувачем досліджень, повнота викладу в опублікованих працях.

Наукова новизна дослідження полягає у формуванні цілісної концепції адміністративно-правового регулювання кадрових процесів, де адміністративні відносини у сфері проходження служби визначено як форму публічно-владної взаємодії, що ґрунтується на імперативному регулюванні та забезпеченні публічного інтересу через професійну придатність персоналу.

Авторкою розкрито сутність кадрової процедури як нормативно детермінованого та процесуально впорядкованого «технологічного» механізму, що забезпечує юридичну правильність управлінських рішень та мінімізує ризики суб'єктивізму керівництва (стор. 40, 43, 48).

Обґрунтовано багаторівневу структуру статусу суб'єктів кадрової роботи – від органів загальнодержавної компетенції до колегіальних комісій, що забезпечують процедурну неупередженість оцінювання та дисциплінарного реагування (стор. 55, 61, 71).

Доведено «подвійну природу» підвищення кваліфікації, яке виступає одночасно елементом професійної підготовки та самостійним інструментом кадрового управління, що визначає службову спроможність особи (стор. 120, 130, 134).

Сформовано систему критеріїв ефективності, серед яких виокремлено критерій резильєнтності кадрового складу – здатності кадрової системи оперативно адаптуватися до воєнних викликів, зберігати керованість та професійне ядро в екстремальних умовах (стор. 168, 173, 199).

На основі аналізу судової практики та специфіки воєнного стану обґрунтовано пріоритет норм спеціального законодавства над загальними нормами трудового права в частині обов'язку проходити службу там, де це зумовлено інтересами безпеки держави (стор. 113, 115).

Запропоновано модель рекрутингу як індивідуалізованої управлінської концепції та обґрунтовано необхідність запровадження «електронного кадрового досьє» як засобу цифровізації та посилення антикорупційної стійкості кадрових процедур (стор. 87, 88, 187, 193).

Схарактеризовано комплексний алгоритм оформлення звільнення, що охоплює систему супровідних кадрових, фінансових та майнових дій для легітимного припинення статусу поліцейського (стор. 143, 145, 147).

Наукова обґрунтованість отриманих результатів, наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації.

Положення та висновки дослідження І. А. Вигівської ґрунтуються на нормах Конституції України, Кодексі законів про працю України, законах України «Про Національну поліцію», «Про адміністративну процедуру», а також на підзаконних актах Президента України, Кабінету Міністрів України та Міністерства внутрішніх справ України. Емпіричну основу роботи складають офіційні статистичні дані, аналітичні матеріали МВС та Національної поліції,

відомості з Єдиного державного реєстру судових рішень, а також узагальнення матеріалів адміністративної та службової практики.

Усі наукові положення та висновки безпосередньо впливають із розв'язання дев'яти поставлених завдань дослідження та відображають логіку системного вивчення об'єкта. Достовірність результатів підтверджується їх належною апробацією на трьох міжнародних науково-практичних конференціях та висвітленням у 9 наукових працях здобувачки, 6 з яких опубліковано у фахових виданнях України.

Рівень виконання поставленого наукового завдання, оволодіння здобувачем методологією наукової діяльності.

Здобувачкою повною мірою та на високому науковому рівні вирішено дев'ять поставлених наукових завдань, що охоплюють усі ключові аспекти адміністративно-правового регулювання кадрової діяльності в поліції (стор. 18-19). Зокрема, авторкою визначено адміністративно-правову природу відносин у сфері проходження служби; розкрито новітнє поняття кадрових процедур як нормативно встановленої та процесуально впорядкованої сукупності адміністративних процедур; з'ясовано особливості статусу суб'єктів кадрової роботи; схарактеризовано сутність процедур добору, переміщення та припинення служби; проаналізовано професійне навчання поліцейських; обґрунтовано зміст і значення критеріїв ефективності та представлено стратегічні шляхи вдосконалення відповідного механізму (стор. 18-20, 204-208).

Про глибоке оволодіння методологією наукової діяльності свідчить вдалий вибір та комплексне застосування системи методів дослідження, що забезпечили обґрунтованість отриманих результатів (стор. 19). Методологічну основу роботи склали: метод діалектики для формування загальної характеристики кадрових процедур; метод узагальнення для з'ясування природи службових відносин; логічний метод для визначення понятійного апарату та опису статусу суб'єктів; системний підхід і методи аналізу й синтезу для виокремлення спеціальних особливостей етапів проходження служби; формально-юридичний метод для критичного аналізу нормативно-правового регулювання; структурно-функціональний метод для виокремлення критеріїв ефективності; теоретико-прогностичний метод для формулювання пропозицій щодо вдосконалення адміністративно-правового механізму (стор. 19-20). Використаний інструментарій дозволив здобувачці забезпечити внутрішню логіку дослідження, системність викладу матеріалу та високу якість наукових висновків, що підтверджує її здатність самотійно розв'язувати складні наукові проблеми.

Практичне значення результатів дослідження. Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформульовані у дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у науково-дослідній сфері для формування новітніх теоретико-практичних концепцій функціонування правоохоронної системи України (акт впровадження Національної академії внутрішніх справ від 23 квітня 2026 року № 117-НД) (стор. 6, 23, 241); у законотворчій діяльності – для вдосконалення положень чинного законодавства

у сфері кадрового забезпечення поліцейської діяльності, зокрема через запропонований авторкою проєкт Закону «Про внесення змін до Закону України «Про Національну поліцію» щодо кадрових процедур в органах Національної поліції» (стор. 6, 23, 229-231); у правозастосовній діяльності – для підвищення ефективності практичної роботи органів і підрозділів Національної поліції (акт впровадження Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України від 09 червня 2026 року № 57525/06) (стор. 6, 23, 245-246); в освітньому процесі – при підготовці та оновленні навчально-методичних матеріалів, підручників і посібників з дисциплін «Адміністративне право», «Поліцейська діяльність», «Кадровий менеджмент та сучасні технології роботи з персоналом», «Публічна служба», «Публічне адміністрування», «Управління в правоохоронних органах» та інших (акт впровадження Національної академії внутрішніх справ від 23 квітня 2026 року № 116-ОП) (стор. 6, 24, 241–244).

Оцінка змісту дисертації та її завершеності. Дисертація І.А. Вигівської є завершеним дослідженням, яке містить важливі наукові висновки та рекомендації, яка відповідає вимогам Міністерства освіти і науки України. Рецензоване дослідження, його результати та оформлення відповідають спеціальності 081 Право та вимогам Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах).

На основі аналізу тексту дисертації І. А. Вигівської, з метою уникнення повторів із раніше зазначеними здобутками, можна виокремити такі важливі результати дослідження:

1. Авторкою деталізовано критерії розмежування адміністративних та трудових правовідносин у поліцейській діяльності за об'єктом, суб'єктом та змістом. Доведено, що в кадрових процедурах поліції вирішальними є не приватно-договірні засади, а імперативне регулювання, спрямоване на публічний інтерес (стор. 38-39, 45-46, 76-77).

2. Здобувачка виокремила особливий блок відносин, що виникають як реакція на порушення службових вимог через дисциплінарні механізми. Обґрунтовано їхню функціональну двоєдність із регулятивними відносинами у забезпеченні стабільності службового процесу (стор. 15, 31, 35, 76, 91).

3. Розроблено класифікацію кадрових процедур на: «заявні» (за волевиявленням особи) та «втручальні» (за волею керівництва чи контрольних органів); «позитивні» (сприятливі для кар'єри) та «негативні» (пов'язані з відповідальністю) (стор. 48-49, 54-55, 75).

4. Доведено роль антикорупційних та правоохоронних органів (НАЗК, ДБР, НАБУ) як спеціальних суб'єктів, що забезпечують зовнішню правову оцінку та антикорупційну стійкість кадрових процесів у поліції (стор. 58, 68, 73, 82, 203).

5. Авторкою обґрунтовано змістовне значення етапу перевірки документів – «первинного юридичного відбору», як стадії, що підтверджує формальну правосуб'єктність кандидата та закладає фундамент законності всієї конкурсної процедури (стор. 89-90, 152-153, 197).

6. Детально схарактеризовано логічну послідовність та технологічну функцію процедурної визначеності етапів оцінювання (тестування знань, тест загальних навичок, психологічне дослідження), що в сукупності мінімізують ризики суб'єктивізму (стор. 91-92, 96-97, 153-154).

7. Розробка проєкту Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Національну поліцію» щодо кадрових процедур» є вагомим прикладним здобутком, де авторка пропонує закріпити на рівні закону принципи кадрових процедур, право особи бути вислуханою та модель електронного кадрового досьє (стор. 23, 193-196, 229-231).

8. Визначено, що медичне обстеження (ВЛК) є юридично значущою процедурою встановлення придатності особи до служби в специфічних умовах, зокрема в особливий період (стор. 93–94, 153, 240, 244).

9. Здобувачкою обґрунтовано особливий порядок проходження атестації після завершення воєнного стану для осіб, призначених на вищі посади в умовах війни, що забезпечує баланс між швидкістю кадрових рішень та подальшим контролем якості (стор. 111-112, 117, 312-313).

10. Встановлено, що кожна процедурна дія виконує роль забезпечення юридичної правильності управлінського рішення, роблячи процес управління персоналом передбачуваним та контрольованим (стор. 43, 47, 109, 142).

Позитивно оцінюючи дисертаційне дослідження І. А. Вигівської, що вирізняється системністю, ґрунтовністю та високим рівнем теоретичного аналізу, вважаємо за необхідне висловити окремі **зауваження дискусійного характеру**:

1. Авторка акцентує на важливості пошуку кандидатів через інтернет-технології та портали (стор. 87). Проте в умовах війни в окремих регіонах доступ до мережі може бути обмеженим або відсутнім. Яким чином запропонована цифрова модель добору має співвідноситися із принципом рівного доступу до служби (стор. 43) для кандидатів з деокупованих чи прифронтових територій?

2. На стор. 111-112 дисертантка зазначає, що під час воєнного стану атестування не проводиться, а особи, призначені на вищі посади, мають пройти його протягом 60 днів після завершення війни. Які адміністративні механізми пропонує авторка для запобігання системним кадровим ризикам у разі масового виявлення невідповідності таких працівників займаним посадам у післявоєнний період?

3. На стор. 193 здобувачка пропонує законодавчо закріпити право особи бути вислуханою до прийняття несприятливого кадрового рішення. Потребує додаткового пояснення, як цей механізм має реалізовуватися у випадках екстрених переміщень поліцейських за ініціативою керівника, зумовлених оперативною обстановкою, коли фактор часу є критичним для забезпечення правопорядку.

Зазначені зауваження мають на меті уточнення окремих положень роботи, носять дискусійний характер і не впливають на загальну високу оцінку наукової новизни та практичного значення отриманих результатів. Дисертація

І. А. Вигівської є завершеною, самостійно виконаною науковою працею, що має вагомe значення для розвитку адміністративно-правової науки.

Відсутність порушень академічної доброчесності. Під час аналізу рецензованої дисертації та опублікованих праць І. А. Вигівської фактів порушення академічної доброчесності (плагиату чи фальсифікації) не виявлено. Дисертація є завершеною, самостійно виконаною науковою працею, що має вагомe теоретичне і прикладне значення.

Висновок про відповідність дисертації встановленим вимогам. Дисертація Вигівської Ірини Андріївни на тему: «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції» є завершеною, самостійно виконаною кваліфікованою науковою працею, що має вагомe теоретичне і прикладне значення, яка відповідає спеціальності 081 Право та вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44 (зі змінами), Вимогам до оформлення дисертацій, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 року № 40, а її автор заслуговує на присудження ступеня доктора філософії в галузі знань 08 Право зі спеціальності 081 Право.

Рецензент:

**Завідувач кафедри поліцейської діяльності
Національної академії внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, професор**



Сергій БРАТЕЛЬ

Підпис засвідчую:

**Проректор Національної
академії внутрішніх справ
доктор юридичних наук, професор**



Олег ТАРАСЕНКО