

ВІДГУК

опонента – доктора юридичних наук, професора Безпалової Ольги Ігорівної на дисертацію Горяченка Руслана Івановича на тему: «Формування та реалізація кадрової політики в органах Національної поліції: адміністративно-правовий аспект», подану на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право»

Вивчення змісту дисертації, анотації до дисертації та наукових праць Горяченка Руслана Івановича дає підстави зробити висновок про актуальність обраної теми, достатній ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень та висновків, що виносяться на захист, їх практичну значущість, а також про глибокий аналіз питань формування та реалізації кадрової політики в органах Національної поліції України.

Обрана дисертантом тема для дослідження є дійсно актуальною і торкається широкого кола питань адміністративного права. У державі, яка прагне стати демократичною та правовою, органи Національної поліції загалом, та кожен поліцейський зокрема, зобов'язані бути кваліфікованими, політично неупередженими, незалежними та високоморальними. Досягнути цього можливо лише за умови докорінного перегляду основних засад формування та реалізації кадрової політики, системного реформування механізмів кадрового забезпечення органів поліції, науково-теоретичного супроводження кадрових процесів, а також запровадження загальноєвропейських міжнародних стандартів роботи з поліцейськими кадрами.

Як справедливо відмічає дисертант, відразу після проведення у 2015 році однієї з найбільш радикальних реформ за всю історію розвитку вітчизняної правоохоронної системи, в результаті якої було ліквідовано українську міліцію і на її місці утворено Національну поліцію України, ужиті нормативно-правові, структурно-організаційні та кадрові заходи показали дійсно високу результативність (зокрема, з 2015 р. до 2016 р. баланс довіри до НПУ зріс на 50 %). Однак досить швидко їх ефективність різко впала, і сьогодні більшість ЗМІ все частіше говорить про «провал реформи поліції».

Окрім помітного зниження рівня довіри населення до НПУ, індикатором такого «провалу» є тотальний некомплект поліцейських, який за різними оцінками у минулому році склав від 14 % до 26 % від їх загальної штатної численності. При цьому науковці, політики та представники НПУ називають різні причини відтоку найбільш кваліфікованих і професійних кадрів з органів НПУ. Зокрема це низька заробітна плата; недостатній рівень матеріально-технічного, ресурсного, фінансового, житлово-побутового та іншого забезпечення працівників; їх соціальна і правова незахищеність; незадоволеність умовами та режимом праці; низька мотивація та відсутність умов для кар'єрного росту; призначення на керівні посади працівників, які не мають необхідного досвіду роботи; неузгодженість і поспішність проведених реформ тощо. Серед основних причин звільнення з органів НПУ продовжують фігурувати такі як порушення працівниками поліції антикорупційного законодавства, вчинення ними дисциплінарних проступків, правопорушень і злочинів. Недосконалою є також і сучасна система відбору кандидатів на службу в поліцію: такий відбір проводиться неякісно; більшість кадрових процедур є непрозорими; особистісні, морально-психологічні та професійні якості кандидатів детально не досліджуються; й досі не визначеною залишається роль ВНЗ зі специфічними умовами навчання в підготовці поліцейських кадрів тощо.

Ці та інші недоліки сучасної кадрової політики в органах НПУ обумовлюють: по-перше, високу плинність кадрів, а також стрімко зростаючий рівень некомплекту працівників поліції (особливо в підрозділах патрульної поліції, а також в територіальних підрозділах поліції); по-друге, комплектування органів поліції низькокваліфікованими працівниками, а також працівниками, що не мають необхідних морально-психологічних та особистісних якостей; по-третє, зростання рівня корумпованості працівників поліції, порушення ними законності та службової дисципліни. У свою чергу, відсутність належного кадрового потенціалу, здатного за своїми кількісними та якісними характеристиками забезпечити ефективне виконання поліцією

покладених на неї завдань і функцій, свідчить про наявність серйозних недоліків та прорахунків в роботі з поліцейськими кадрами й обумовлює необхідність розробки принципово нової моделі кадрової політики в органах НПУ, що враховує вимоги сьогодення та відповідає загальноєвропейським стандартам. Саме на вирішення цього завдання і спрямоване дане дисертаційне дослідження, що свідчить про його актуальність, практичну значимість і науково-теоретичну цінність.

Про актуальність обраного напрямку дисертаційного дослідження може свідчити також те, що він належить до числа пріоритетних у галузі удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення органів НПУ, а також підвищення ефективності їх діяльності. Робота спрямована на реалізацію основних положень Стратегії сталого розвитку «Україна–2020» (Указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5), Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 роки (Указ Президента України від 20.05.2015 р. № 276), Стратегії національної безпеки України (Указ Президента України від 14.09.2020 р. № 392), Стратегії людського розвитку (Указ Президента України від 02.06.2021 р. № 225), Стратегії забезпечення державної безпеки (Указ Президента України від 16.02.2022 р. № 56), Стратегії розвитку органів систем Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року (розпорядження КМУ від 15.11.2017 р. № 1023-р), Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки (Розпорядження КМУ від 23.02.2022 р. № 286-р), Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 роки (постанова загальних зборів НАПрН України від 3.03.2016 р.) та інших стратегічних програмних документів.

Таким чином, викладене вище свідчить, що обрана автором тема для дослідження і поставлена мета присвячені дійсно актуальній проблемі, вирішення якої допоможе знайти правильний підхід при удосконаленні адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової

політики в органах НПУ і приведення нормативно-правових актів, що його регулюють, до вимог і стандартів ЄС.

Наукова новизна отриманих дисертантом результатів визначається тим, що вперше у вітчизняній науці адміністративного права на монографічному рівні здійснено комплексний аналіз сутності та змісту кадрової політики в органах НПУ, а також науково обґрунтовано шляхи розв'язання низки проблемних питань, які пов'язані з удосконаленням адміністративно-правового регулювання формування та реалізації такої політики, що базуються на новітніх наукових поглядах і враховують сучасну суспільно-політичну ситуацію в Україні.

Аналіз рецензованої дисертації дозволяє стверджувати, що в результаті проведеного дослідження автор досягнув визначеної мети та дав відповіді на поставлені завдання. При цьому сформульовані висновки та пропозиції є достатньо аргументовані та оригінальні, відповідають вимогам сьогодення та можуть бути застосовані на практиці.

Зокрема, не можна не погодитись із висновком автора про те, що одним із недоліків адміністративно-правового регулювання кадрової політики в органах НПУ є «відсутність комплексного нормативно-правового акту, в якому з позицій наукового підходу було б окреслено стратегічне бачення та концептуальні засади подальших напрямів розвитку кадрової політики в органах НПУ України». Корисним є те, що дисертант не просто акцентує увагу на даній проблемі, але й формулює конкретні пропозиції щодо її усунення. Зокрема, пропонує розробити й ухвалити Стратегію розвитку кадрової політики в органах НПУ на 2023-2030 роки, а також окреслює її примірну структуру. Відразу ж слід відмітити, що знайомство із цими пропозиціями дає підстави зробити висновок про наукову обґрунтованість положень, на яких вони базуються, а також про їх важливу практичну значимість.

Також з позитивного боку слід відмітити розроблені автором пропозиції, спрямовані на усунення концептуальних недоліків в організації

діяльності основних суб'єктів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ. Одним із таких недоліків, на думку автора, є «розосередження повноважень у сфері формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ між значною кількістю «зовнішніх» суб'єктів, які мають не лише різний правовий статус, але й організаційно і функціонально не підпорядковані один одному». Дійсно, як зазначає сам дисертант, «значний обсяг прав та обов'язків у сфері роботи з кадрами в органах НПУ мають так звані «зовнішні» суб'єкти, тобто органи і посадові особи, які не входять ані до системи НПУ, ані до системи МВС України. Така ситуація призводить до настання цілої низки негативних наслідків: починаючи від гальмування реалізації окремих напрямів кадрової політики (в тому числі через неможливість їх належного фінансового, матеріально-технічного, ресурсного та іншого забезпечення), і закінчуючи встановленням і зміцненням залежності органів поліції від тих чи інших політичних рішень». З метою усунення цього недоліку дисертант наголошує на необхідності вжиття цілого ряду організаційно-правових заходів, серед яких: «переглянути зміст і характер повноважень, якими наділені «зовнішні» суб'єкти у сфері формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ; виключити з переліку таких повноважень ті, реалізація яких ставить органи поліції (або їх керівників) у певну залежність від тих чи інших політичних суб'єктів; максимально обмежити повноваження «зовнішніх» суб'єктів, зосередивши основну увагу на здійсненні ними функцій контролю та нагляду за формуванням та реалізацією кадрової політики в органах НПУ; усі права та повноваження, якими наділені «зовнішні» суб'єкти, мають бути забезпечені кореспондуючими обов'язками, які спрямовані на урівноваження впливу і недопущення надмірного тиску (в першу чергу політичного) на органи поліції тощо». Корисним є те, що дисертант, по-перше, не просто акцентує увагу на існуванні зазначеної проблеми, а обґрунтовує досить цікаві пропозиції щодо її подолання; по-друге, визначає не один, а цілу систему взаємопов'язаних між собою напрямів вирішення окресленої проблеми; по-

третє, формулює власний погляд на дану проблему, який має комплексний характер, а його обґрунтування доповнюється в наступних підрозділах дисертації.

Досить цікавим та таким, що відповідає вимогам сьогодення, є проведений автором порівняльний аналіз змісту таких наукових категорій, як «кадри» та «персонал», які розглядаються ним як основні об'єкти кадрової політики в органах НПУ. В результаті проведеного аналізу дисертант доходить висновку, що основним критерієм, за яким необхідно розмежовувати вказані категорії, є суб'єктивний критерій. Однак, він не обмежується лише одним критерієм і визначає ще низку суттєвих відмінностей, які унеможливають ототожнення «кадрів» і «персоналу» поліції. Зокрема, це сфера компетенції; характер взаємозв'язку з роботодавцем; рівень професійної підготовки працівників; тривалість виконання трудових функцій; наявність спеціального звання; характер оплати праці; наявність індивідуально-визначених якостей. Позитивним є те, що зроблені автором висновки не є голослівними, а базуються на комплексному порівняльному аналізі різних наукових точок зору та узагальнення значного масиву нормативно-правових актів.

З аналізу дисертації видно, що автор досить активно використовував системно-структурний та структурно-функціональний метод наукового дослідження, що проявляється в обґрунтуванні значної кількості класифікацій та диференціацій різноманітних явищ правової дійсності. Зокрема, ним було обґрунтовано власний погляд на: організаційну структуру кадрової політики в органах НПУ; диференціацію взаємозв'язків між суб'єктами та об'єктами кадрової політики в органах НПУ; структуру адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ; класифікацію суб'єктів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ; диференціацію адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ; диференціацію основних параметрів кадрового потенціалу органів НПУ;

класифікацію функцій кадрової політики в органах НПУ; класифікацію принципів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ тощо. При цьому з позитивного боку слід відмітити той факт, що автор не просто формулює власну класифікацію або ж диференціацію, а робить це на основі глибокого аналізу та критики уже наявних наукових підходів і положень чинного законодавства, що підвищує наукову цінність зроблених ним висновків.

Таким чином, з урахуванням зазначеного можна стверджувати, що новизна дисертації виявляється як у самому підході до досліджуваних проблем, так і у запропонованому розв'язанні конкретних питань.

Обґрунтованість наукових положень дисертації та достовірність одержаних результатів підтверджена теоретичною та методологічною базою дослідження, критичним аналізом та узагальненням праць вітчизняних та зарубіжних вчених, комплексним аналізом чинного законодавства, а також проектів нормативно-правових актів, що стосуються тематики дослідження.

У першу чергу, з позитивного боку слід відмітити надзвичайно чітко та правильне визначення автором роботи об'єкта та предмета дослідження, що, на жаль, сьогодні не часто зустрічається в наукових роботах такого рівня. У свою чергу, правильне розуміння об'єкта та предмета дослідження дозволило автору зробити свою наукову ідею цілісною, обґрунтованою та донести до наукової громадськості власні ідеї та пропозиції, а також уникнути формалізму і зробити дисертацію реальним внеском в науку адміністративного права.

Крім того, під час дослідження було використано широкий спектр як загальних, так і спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, застосування яких дозволило всебічно проаналізувати об'єкт дослідження, а саме: діалектичний метод, методи аналізу та синтезу, системного підходу, системного аналізу, системно-структурний, структурно-функціональний методи, методи класифікації та групування, логіко-семантичний метод та

метод морфологічного аналізу, метод документального аналізу та формально-юридичний метод, формально-логічний метод, методи прогнозування та моделювання та ще ціла низка загально-наукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання, комплексне застосування яких забезпечило досягнення поставленої мети та розв'язання окреслених завдань. Усі перераховані методи автор застосовував у взаємозв'язку та взаємодії, що дозволило сформулювати науково обґрунтовані висновки та узагальнення.

Подана на рецензування наукова праця містить глибокий аналіз досягнень авторів, які досліджували: по-перше, загальні питання функціонування і розвитку інститутів державної служби та публічного управління; по-друге, сутність, зміст, особливості формування та реалізації державної кадрової політики загалом; по-третє, питання управління персоналом та кадрового забезпечення діяльності органів державної влади, підприємств, установ, організацій загалом; по-четверте, менеджмент персоналу, управління службовою кар'єрою, розвитку кадрового потенціалу; по-п'яте, основні напрями професійного відбору, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів тощо. Як видно з аналізу цього переліку, під час дослідження автор спирався не лише на праці вітчизняних вчених-адміністративістів, але також враховував досягнення та напрацювання зарубіжних фахівців з адміністративного права та процесу, теорії управління, теорії держави і права, менеджменту, трудового права, соціології, психології, філософії та інших галузевих правових наук. Більше того, в дисертації вивчено та проаналізовано періодичну літературу, присвячену даній проблематиці, що свідчить про спробу синтезувати поряд з загальноприйнятими поняттями новітні підходи до удосконалення адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ.

Суттєвою є також нормативна та емпірична база проведеного дослідження, яку складають Конституція України, Закони України «Про

Національну поліцію», «Про державну службу», «Про запобігання корупції», «Про дисциплінарний статут Національної поліції», інші законодавчі і підзаконні нормативно-правові акти, які регулюють окремі аспекти формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ; міжнародні нормативно-правові акти, у яких визначено демократичні стандарти правоохоронної діяльності; рішення КСУ та узагальнення судової практики; проекти нормативно-правових актів; статистичні дані, аналітичні довідки і звіти тощо.

Наукова та практична значущість отриманих результатів підтверджена відповідними актами впровадження та полягає в тому, що сформульовані в дисертації теоретичні положення, висновки та пропозиції використовуються: по-перше, у правотворчій діяльності (під час обґрунтування необхідності внесення змін і доповнень до низки нормативно-правових актів, якими врегульовано окремі аспекти роботи з кадрами в органах і підрозділах поліції, а також під час розробки нових актів, в тому числі Стратегії розвитку кадрової політики в органах НПУ на 2023-2030 роки); по-друге, у правозастосовній діяльності (під час розробки практичних рекомендацій з удосконалення діяльності суб'єктів, які беруть участь у формуванні та реалізації кадрової політики в органах НПУ); по-третє, у науково-дослідницькій діяльності (під час подальшого наукового дослідження питань, пов'язаних із удосконаленням адміністративно-правових аспектів формування та реалізації державної кадрової політики загалом, та кадрової політики в органах НПУ зокрема); по-четверте, у навчальному процесі (під час укладання навчальних посібників і підручників; розробки навчальних програм і планів професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників підрозділів кадрового забезпечення, студентів і курсантів юридичних факультетів; викладанні таких навчальних дисциплін, як «Поліцейська діяльність», «Адміністративне право», «Теорія управління», «Кадровий менеджмент» тощо). З позитивного боку слід відмітити той факт, що практична значимість результатів

дослідження підтверджена відповідними актами, які містяться у додатках до дисертації.

Наукові положень, висновки та рекомендацій дисертації достатньо повно викладені в анотації та опублікованих працях. Анотації дисертації відповідають її змісту та повністю відображають основні положення і результати дослідження. Дисертацію та анотації оформлено відповідно до встановлених ВАК України вимог.

Наукові положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертаційному дослідженні, досить повно викладено в 15 опублікованих автором працях. Їх зміст, викладений у наукових фахових виданнях та оприлюднений на міжнародних науково-практичних конференціях, відповідає тексту дисертації, зокрема:

1) положення підрозділу 1.1. «Кадрова політика в органах Національної поліції України як об'єкт адміністративно-правового регулювання» знайшли своє відображення в наукових статтях «Кадрова функція», «кадрова стратегія», «кадрове забезпечення»: зміст понять та їх співвідношення із «кадровою політикою в органах поліції» та «Сучасний стан теоретико-методологічних досліджень поняття «кадрова політика» та їх значення для розуміння сутності й змісту кадрової політики в органах Національної поліції України», а також в тезах доповіді на тему «Місце кадрової політики в органах Національної поліції України в загальній політичній структурі»;

2) основні положення підрозділу 1.2. «Зміст, основні структурні елементи та характерні ознаки кадрової політики в органах Національної поліції України» відображаються в науковій статті «Організаційна структура кадрової політики в органах національної поліції України», а також в тезах доповіді на такі теми «Поняття та характерні ознаки кадрової політики в органах національної поліції України», «Проблема визначення співвідношення між такими науковими категоріями, як «управління персоналом в органах НПУ» та «кадрова політика в органах НПУ», «Поняття

та характерні ознаки кадрового забезпечення органів Національної поліції України», «Загальна характеристика кадрової політики в органах Національної поліції України»;

3) основні положення підрозділу 1.3 «Об'єкти кадрової політики в органах Національної поліції України» повною мірою висвітлюються в науковій статті «Кадри органів Національної поліції України: поняття та характерні ознаки», а також в тезах доповіді на тему «Персонал органів НПУ: поняття, характерні ознаки, співвідношення із кадрами органів НПУ».

4) положення та висновки підрозділу 2.1. «Поняття, характерні риси та структура адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах Національної поліції України» повною мірою висвітлені в тезах доповіді на тему «Кадрові процедури як складова кадрової політики в органах Національної поліції України»;

5) положення підрозділу 2.2. «Суб'єкти формування та реалізації кадрової політики в органах Національної поліції України» викладені в науковій статті «Personnel policy subjects in the bodies of the National Police of Ukraine: concepts, characteristics, classification», а також в тезах доповіді на тему «Кримінальні процесуальні, організаційні та кримінально-правові засади діяльності службових осіб, відповідальних за перебування затриманих»;

6) положення підрозділу 2.3. «Адміністративно-правове регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах Національної поліції України» знайшли своє відображення в тезах доповіді на тему «Роль органів Національної поліції в протидії корупції»;

7) основні положення підрозділу 3.3 «Основні завдання та напрями реалізації кадрової політики в органах Національної поліції України» повною мірою висвітлюються в науковій статті «Основні напрями реалізації кадрової політики в органах Національної поліції».

Оформлення дисертації та анотації Р.І. Горяченка відповідає тим вимогам, які висуваються до такого роду робіт. Зокрема, слід відмітити, що

структурно дослідження побудовано логічно, розділи і підрозділи взаємопов'язані між собою.

Вибрана структура дисертації дозволила автору послідовно і системно проаналізувати широкий спектр питань які стосуються адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ. При розбитті розділів основного тексту на підрозділи автором дотримані правила пропорційності, непересіченості, взаємовиключення і неперервності. Автор послідовно виклав матеріал, в основному правильно співвідносячи загальні та конкретні питання, сформулював необхідні наукові дефініції.

Мета і завдання, визначені автором у вступі, відповідають змісту дослідження та загальним висновкам, а всі висновки та рекомендації, зроблені автором, об'єднані провідною ідеєю – обґрунтування нової моделі кадрової політики в органах НПУ в контексті реформування вітчизняної правоохоронної системи та приведення її у відповідність до стандартів і вимог ЄС.

В цілому дисертаційне дослідження виконане на належному рівні.

Разом з тим, аналіз дисертації дає підстави **висловити наступні зауваження та надати деякі рекомендації:**

По-перше, не зважаючи на той факт, що тема дисертації звучить як «Формування та реалізація кадрової політики в органах Національної поліції: адміністративно-правовий аспект», дисертант практично не торкається дослідження таких базових в даному випадку понять, як «формування кадрової політики в органах НПУ» та «реалізація кадрової політики в органах НПУ». У зв'язку з цим, під час публічного захисту дисертанту необхідно додатково обґрунтувати власний погляд на сутність і зміст цих понять.

По-друге, окреслюючи систему суб'єктів, які беруть участь у формуванні та реалізації кадрової політики в органах НПУ, дисертант включає до їх числа «органи місцевого самоврядування, профспілкові

організації та інші громадські організації». Зазначене положення потребує додаткового роз'яснення, зокрема в частині уточнення переліку «громадських організацій», які формують і реалізують кадрову політику в органах НПУ, а також конкретизації обсягу їх повноважень у даній сфері.

По-третє, у цілому позитивно оцінюючи позицію дисертанта щодо розширення переліку нормативно закріплених напрямів кадрової політики в органах НПУ (у порівнянні із тими, що були визначені в попередніх концепціях і стратегіях), все ж таки варто відмітити певну неповноту запропонованого ним переліку. Так, за межами уваги автора залишилися такі важливі на сьогодні напрями кадрової політики, як «забезпечення гендерної рівності», «формування кадрового резерву», а також «підвищення професійної мобільності поліцейських кадрів». На нашу думку, в сучасних умовах докорінного реформування правоохоронної системи і приведення її у відповідність до європейських стандартів удосконалення кадрової політики за вказаними напрямами є вельми актуальним.

По-четверте, дисертанту варто було більше уваги приділити документальному оформленню зроблених ним висновків. Зокрема це стосується обґрунтованих ним поглядів на: мету кадрової політики в органах НПУ; фундаментальні цілі такої політики; функції такої політики; принципи формування та реалізації такої політики; основні напрями та завдання такої політики тощо. Практична значимість проведеного дослідження значно підвищилась, якби автор оформив зроблені ним висновки у вигляді проекту відповідного нормативно-правового акту.

Підсумовуючи викладене, необхідно зазначити, що наведені вище критичні зауваження та рекомендації стосуються дискусійних питань, певної неповноти та непослідовності розгляду окремих аспектів теми дисертації і не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження, яке має науково-теоретичне і практичне значення, містить наукові положення, які являють нові підходи до вирішення конкретного наукового завдання і

сприяють удосконаленню адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ.

Висновок щодо відповідності дисертації встановленим вимогам.

Аналіз тексту дисертації свідчить про відсутність порушення автором вимог академічної доброчесності. У роботі наявні посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей; дотримано вимоги норм законодавства про авторське право; надано достовірну інформацію про результати наукової діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації.

У праці не виявлено ознак академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації, фальсифікації. Тема дослідження є актуальною, обґрунтування чого є достатнім. Висновки і рекомендації мають достатній рівень наукової новизни, а також репрезентують вирішення поставлених у роботі завдань.

Дисертація Горяченка Руслана Івановича на тему: «Формування та реалізація кадрової політики в органах Національної поліції: адміністративно-правовий аспект», подана на здобуття ступеня доктора філософії, є комплексним, цілісним, завершеним науковим дослідженням, містить нові науково обґрунтовані результати що відрізняються новизною, має істотне значення для удосконалення адміністративно-правового забезпечення формування та реалізації кадрової політики в органах Національної поліції України, за своїм змістом відповідає галузі знань 08 «Право» спеціальності 081 «Право» та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (зі змінами і доповненнями від 03 квітня 2019 року № 283), наказу МОН України № 40 від 12 січня 2017 року «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» (зі змінами від 12 липня 2019 року) і «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора

філософії» (постанова Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44), а її автор – **Горяченко Руслан Іванович** заслуговує на присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право».

Офіційний опонент:

**Завідувач кафедри
поліцейської діяльності та
публічного адміністрування
факультету № 3,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України**



Ольга БЕЗПАЛОВА

*Лірике Безпалової О.І. засвідчую
Завідувач відділення роботи з постійним
складом відділу науково-дослідницьких*



А.С. Велишанин