

ВІДГУК

офіційного опонента доктора юридичних наук, професора Соболя Євгена Юрійовича 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»

Наявність професійної та ефективної правоохоронної системи є однією з основних запорок існування правової держави. При цьому на Національну поліцію України (далі – НПУ), як на один із основних елементів такої системи, покладено виконання одразу декількох надважливих завдань: надання поліцейських послуг у сферах забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави, протидії злочинності, а також надання послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги. Політично заангажовані та керовані ззовні поліцейські не просто не виконують ці завдання, а й стають активними учасниками різноманітних корупційних схем. Саме тому, одним із важливих етапів найбільш масштабної за всю історію існування незалежної України реформи системи МВС України стало створення інституційно сильної, ефективної та незалежної поліцейської структури, а також її укомплектування висококваліфікованими, порядними, чесними та сумлінними працівниками, які користуються повагою та мають широку підтримку серед населення.

Ліквідація міліції та утворення на її місці НПУ стало важливою темою суспільно-політичного дискурсу в Україні, що обумовлено запитом в суспільстві на докорінне реформування всієї правоохоронної системи і приведення її у відповідність до загальновизнаних європейських стандартів, демократизації форм і методів поліцейської діяльності, зниження рівня корумпованості серед особового складу НПУ, відновлення довіри суспільства до органів та підрозділів поліції, а також гарантування повноцінного захисту прав, свобод та законних інтересів всіх громадян. Однак, незважаючи на те, що найбільш активна фаза реформування НПУ вже давно завершилась, реального підвищення ефективності роботи НПУ українці так і не побачили. Передусім,

це пов'язано з неефективністю і розбалансованістю існуючої системи органів і підрозділів поліції, значним політичним та адміністративним тиском на їх керівників, надмірною завантаженістю поліцейських та їх низькою кваліфікацією, кадровим голодом серед особового складу тощо. Основні зусилля наразі зосереджуються на створенні необхідних умов функціонування НПУ, зокрема покращенні матеріально-технічного, фінансового та інформаційного забезпечення поліцейських. Применшувати роль і значення цих кроків не варто. Водночас не варто ігнорувати роль і значення внутрішніх чинників, які суттєво впливають на ефективність поліцейської діяльності. Більшість таких факторів охоплюється категорією кадрова політика в органах НПУ, і саме від якості адміністративно-правового забезпечення її формування та реалізації залежить ефективність виконання всіх поставлених перед поліцією завдань. Однак, варто пам'ятати, що впровадження принципово нової моделі кадрової політики в органах НПУ об'єктивно неможливе без належного теоретичного осмислення та відповідного наукового забезпечення, яке в сучасних умовах слід розглядати як її органічну складову, фундамент та обов'язковий етап. І саме нагальна потреба в такому науково-теоретичному забезпеченні й обумовили вибір теми даного дисертаційного дослідження, що свідчить про його підвищену актуальність, науково-теоретичну і практичну цінність.

Крім того, сам автор, на мій погляд, досить вдало визначає актуальність теми дослідження, по-перше, вказівкою на низьку ефективність діяльності суб'єктів, які беруть участь у формуванні та реалізації кадрової політики в органах НПУ; існування цілої низки недоліків адміністративно-правового забезпечення такої політики; необхідність оновлення її мети та цільової спрямованості; розширення її завдань та напрямів реалізації тощо; по-друге, обґрунтуванням причин такого стану речей, по-третє, формулюванням мети дослідження, яка полягає у тому, щоб на основі теоретико-методологічного аналізу адміністративно-правових аспектів формування та реалізації державної кадрової політики в органах НПУ, а також дослідження її сутності і змісту, сформулювати відповідні теоретичні висновки, науково обґрунтовані

пропозиції та рекомендації, що мають бути взяті за основу під час розробки нової стратегії такої політики в умовах докорінного реформування національної правоохоронної системи та приведення її у відповідність із європейськими стандартами.

Окрім суто практичної цінності, обраний напрям дослідження становить значний науково-теоретичний інтерес. Справа у тому, що до сьогодні специфічні особливості кадрової політики в органах НПУ не були предметом комплексного наукового аналізу. Звісно, сутність і зміст державної кадрової політики загалом, та кадрової політики МВС (ОВС, правоохоронних органів) зокрема, досить детально досліджено в юридичній літературі. Однак питання адміністративно-правового забезпечення формування та реалізації кадрової політики саме в реформованих органах і підрозділах НПУ в їх дослідженнях не піднімались.

За таких умов, враховуючи складність завдань та специфіку функцій, покладених на органи НПУ, вирішення усіх проблемних питань має відбуватися в рамках комплексного науково обґрунтованого підходу, підпорядкованого єдиній меті – розробка нової моделі кадрової політики, що відповідає загальновизнаним європейським стандартам та враховує сучасну суспільно-політичну ситуацію в Україні. Адже саме від того, наскільки чітко та юридично грамотно в чинному законодавстві будуть прописані всі особливості нової кадрової політики, буде залежати подальший розвиток як органів НПУ, так і всієї правоохоронної системи України. Сказане дозволяє дійти висновку про те, що тема дисертації Р.І. Горяченка є дійсно актуальною, а звернення до неї – абсолютно своєчасним.

Рецензуючи дисертацію та оцінюючи її позитивну сторону, слід відзначити логічну злагодженість викладеного матеріалу, взаємозв'язок окремих розділів і підрозділів між собою, їх спрямованість на розв'язання конкретного наукового завдання – розробка нової моделі кадрової політики в органах НПУ, а також обґрунтування пропозицій і практичних рекомендацій, спрямованих на усунення законодавчих недоліків, прогалин і суперечностей, які можуть впливати на ефективність її реалізації.

У першому розділі викладено теоретико-методологічні засади дослідження сутності та змісту кадрової політики в органах НПУ. Зокрема, розкрито сутність кадрової політики в органах НПУ як об'єкта адміністративно-правового регулювання; охарактеризовано зміст, визначено основні структурні елементи та характерні ознаки кадрової політики в органах НПУ; проаналізовано об'єкти кадрової політики в органах НПУ. Другий розділ роботи присвячено характеристиці адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ. Серед іншого, тут визначено характерні риси та окреслено структуру адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ; досліджено адміністративно-правовий статус суб'єктів, які беруть участь у формуванні та реалізації кадрової політики в органах НПУ; розкрито зміст та визначено основні недоліки адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ. У третьому розділі дисертації обґрунтовано перспективи побудови нової моделі кадрової політики в органах НПУ. З цією метою окреслено сучасне бачення мети, цільової спрямованості та основних функцій кадрової політики в органах НПУ; надано розгорнуту характеристику принципам кадрової політики в органах НПУ; визначено основні завдання та напрями реалізації кадрової політики в органах НПУ. У висновках за результатами дослідження загалом сформульована низка положень теоретико-методологічного характеру, а також пропозицій і рекомендацій, що мають вагомe значення для удосконалення адміністративно-правового забезпечення формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ і приведення його у відповідність до стандартів ЄС.

У додатках до роботи містяться таблиці та схеми, які наочно демонструють висновки автора щодо місця «кадрової політики в органах НПУ» в загальній політичній структурі; визначень термінів «кадрова політика», «державна кадрова політика», «кадрова функція», «кадрова стратегія», «кадрове забезпечення», «робота з кадрами», «кадрова робота», «управління персоналом», які зустрічаються в сучасній науковій літературі; визначень термінів «кадри» і «персонал», які зустрічаються в сучасній науковій

літературі; співвідношення категорій «кадри», «персонал», «робоча сила», «трудові ресурси», «людські ресурси» та «людський капітал».

Таким чином, є всі підстави стверджувати, що структура дисертації Р.І. Горяченка добре продумана і відповідає тим завданням, які поставив перед собою автор. Дисертант послідовно виклав матеріал, в основному правильний і співвідносячи загальні та конкретні питання, сформулював необхідні наукові дефініції. Це дозволило автору показати свої знання з теорії адміністративного права та процесу, глибоко та розгорнуто проаналізувати як положення нормативно-правових актів, що регулюють процеси формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ, так і погляди науковців з проблематики дослідження.

Положення, викладені в анотації, відповідають основним положенням та висновкам, зазначеним у дисертації. Зміст анотації відповідає встановленим вимогам. Дисертація та анотація оформлені також відповідно до встановлених вимог.

Отже, можна зробити висновок, що основні положення та висновки дисертації автором оприлюднені повною мірою.

Наукова новизна дисертації полягає в тому, що за характером і змістом розглянутих питань робота Р.І. Горяченка є одним із перших в українській адміністративно-правовій науці монографічним дослідженням, у якому 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. У роботі враховано положення чинного законодавства, піддано аналізу теоретичний та практичний матеріал, що стосується тематики дослідження. Це дозволило по новому підійти до дослідження значного кола проблем, які залишилися поза увагою вчених, але мають важливе практичне та теоретичне значення.

В процесі дослідження автор не абстрагувався в наукову розробку проблеми, а поставив конкретні та чіткі завдання, у зв'язку з чим дисертація отримала цікавий та корисний напрям не лише в науковому руслі, що дозволило автору прийти до практичних результатів та зробити корисні для практичного застосування висновки.

Переважає більшість положень, винесених автором на захист і висновків є новими або містять значну частку новизни. Зокрема, автором вперше було:

- 1) розкрито місце кадрової політики в органах НПУ в загальній політичній структурі;
- 2) надано розгорнуту характеристику структури адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ;
- 3) визначено концептуальні недоліки, які характеризують сучасний стан організації та діяльності суб'єктів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ; визначено найбільш перспективні шляхи їх усунення;
- 4) проаналізовано сучасний стан адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ, визначено його системні недоліки й обґрунтовано пропозиції щодо їх усунення;
- 5) обґрунтовано необхідність розробки та прийняття нової Стратегії розвитку кадрової політики в органах НПУ на 2023-2030 роки.

Також, було удосконалено розуміння кадрової політики у «широкому» і «вузькому» значенні; наукові дефініції таких понять, як «кадрова політика в органах НПУ», «кадрова функція органів НПУ», «кадрова стратегія органів НПУ», «кадрове забезпечення органів НПУ», «кадрова робота в органах НПУ», «робота за кадрами в органах НПУ», «управління персоналом в органах НПУ»; наукові уявлення про організаційну структуру кадрової політики в органах НПУ; диференціацію взаємозв'язків між суб'єктами та об'єктами кадрової політики в органах НПУ; перелік ознак, які характеризують сучасну кадрову політику в органах НПУ; наукові дефініції таких понять, як «кадри органів НПУ» та «персонал органів НПУ», а також перелік основних ознак, що їх характеризують; наукову дефініцію такого поняття, як «адміністративно-правовий механізм формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ», а також перелік ознак такого механізму; наукову дефініцію такого

поняття, як «система суб'єктів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ», а також перелік ознак, які характеризують таких суб'єктів і ознак, які характеризують систему таких суб'єктів; класифікацію суб'єктів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ; наукову дефініцію такого поняття, як «адміністративно-правове регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ», а також диференціацію такого регулювання; наукові уявлення сутність і зміст такої категорії, як «кадровий потенціал органів НПУ»; наукові уявлення про основну мету та фундаментальні цілі кадрової політики в органах НПУ; класифікацію функцій кадрової політики в органах НПУ; наукову дефініцію такого поняття, як «принципи формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ», перелік найбільш характерних ознак таких принципів, а також їх систематизацію; перелік основних напрямів і кореспондуючих їм завдань формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ.

Практичне значення розглядуваного дисертаційного дослідження визначається можливістю використання його результатів 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; розробки практичних рекомендацій з удосконалення діяльності суб'єктів, які беруть участь у формуванні та реалізації кадрової політики в органах НПУ; 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; 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.

Також заслугоує позитивної оцінки достатньо високий рівень аргументації висновків та пропозицій практичного характеру щодо вдосконалення адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ. При цьому варто відмітити, що теоретичні висновки вдало підкріплені емпіричними матеріалами, зокрема аналізом значного масиву нормативно-правових актів, статистичних даних та аналітичних довідок.

Практичну цінність представляє проведений дисертантом аналіз таких складних загальнотеоретичних феноменів, як «кадрова політика», «кадрова стратегія», «кадрова функція», «кадрове забезпечення», «управління персоналом», «адміністративно-правовий механізм формування та реалізації кадрової політики», «адміністративно-правове регулювання кадрової політики» тощо. При цьому в роботі чітко та достатньо рельєфно простежується бажання автора шляхом наукового опрацювання та аналізу значного масиву різноманітних наукових підходів зробити власний внесок у науково-теоретичне розуміння правової природи та сутності наведених вище правових категорій.

Також слід відзначити стиль, яким написано роботу. Він відзначається логічністю, послідовністю та ясністю думок автора. Деякі досить складні теоретичні положення дисертації викладені зрозумілою мовою, без зайвих ускладнень.

Загалом, на сторінках дисертації автору вдалося розв'язати цікаву дискусію, використавши при цьому широкий спектр вітчизняних та зарубіжних науково-теоретичних та монографічних робіт з різних галузей наукових знань, що свідчить про поглиблений аналіз піднятої в цій роботі проблеми. Крім того автором вивчено та проаналізовано періодичну літературу з даного питання, що свідчить про спробу синтезувати поряд із загальноприйнятими поняттями новітні підходи до розуміння сутності та змісту кадрової політики в органах НПУ.

Використовуючи великий масив емпіричних даних та наукових джерел, Р.І. Горяченко зробив досить цікаві узагальнюючі висновки. Зокрема, він досить влучно констатує, що одним із основних недоліків функціонування

сучасної системи суб'єктів кадрової політики, є «відсутність належних взаємозв'язків і взаємодії між різними суб'єктами формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ». При цьому варто погодитись із аргументами, які наводяться на підтвердження такого висновку, зокрема з тим, що сьогодні «більшість керівників територіальних та інших структурних органів і підрозділів поліції вносять власні «корективи» у кадрову політику, які, з одного боку, дозволяють врахувати локальні та регіональні інтереси й потреби таких органів і підрозділів, а з іншого боку, створюють нерівні умови прийняття на службу в поліцію і проходження такої служби (в тому числі, призначення на відповідні посади осіб не за результатами оцінки їх службової діяльності, а за суб'єктивними міркуваннями)». З позитивного боку слід також відмітити той факт, що дисертант не обмежується лише констатацією зазначеної проблеми, а пропонує реальні шляхи її вирішення, серед яких: «забезпечення цілісності та єдності кадрової політики в усіх органах і підрозділах НПУ; розробка, впровадження і контроль за неухильним дотриманням стандартизованих та уніфікованих методик і програм кадрової роботи; зосередження максимального обсягу кадрових функцій в рамках системи підрозділів кадрового забезпечення НПУ (на всіх етапах кадрового циклу: починаючи з профорієнтаційної роботи і закінчуючи пенсійним забезпеченням осіб, звільнених зі служби в поліції); обмеження суб'єктивних повноважень керівників поліції у сфері кадрового забезпечення підпорядкованих їм підрозділів; розширення координаційних функцій Департаменту персоналу МВС України у сфері реалізації основних напрямів кадрової політики в підпорядкованих органах і підрозділах поліції тощо».

Методологічно правильним є підхід Р.І. Горяченка до обґрунтування власного огляду на структуру адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ. Зокрема, більшість науковців при визначенні структури такого механізму вдаються до спрощеного переліку його основних елементів. Однак автор не став дотримуватись усталеного алгоритму, а провів ґрунтовний теоретико-методологічний аналіз як основних, так і другорядних елементів механізму формування та реалізації

кадрової політики в органах НПУ, а також встановив характер взаємозв'язків між ними. Такий підхід дозволив йому об'єднати усі елементи аналізованого механізму в чотири відносно самостійні, але тісно пов'язані між собою блоки, що максимально повно розкривають сутність і поглиблюють науково-теоретичне розуміння взаємозв'язку між кадровою політикою в органах НПУ (статична сторона, функціонально-інструментальні аспекти) й адміністративно-правовим механізмом її формування та реалізації (динамічна сторона, організаційно-діяльнісні аспекти (с. __-__)).

Також обґрунтованими та важливими для дослідження в методологічному сенсі є обґрунтовані автором наукові дефініції таких юридичних категорій і понять, як розуміння кадрової політики у «широкому» і «вузькому» значенні», «кадрова політика в органах НПУ», «кадрова функція органів НПУ», «кадрова стратегія органів НПУ», «кадрове забезпечення органів НПУ», «кадрова робота в органах НПУ», «робота за кадрами в органах НПУ», «управління персоналом в органах НПУ», «кадри органів НПУ», «персонал органів НПУ», «адміністративно-правовий механізм формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ», «система суб'єктів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ», «адміністративно-правове регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ», «принципи формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ» тощо.

З позитивного боку слід відмітити, практичну спрямованість дисертації. Зокрема, автор не лише висвітлює основні прогалини та суперечності в адміністративно-правовому забезпеченні формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ, але й пропонує та обґрунтовує власні шляхи їх подолання, які враховують особливості кадрової роботи в органах НПУ, а також сучасну суспільно-політичну ситуацію в нашій державі. Так, автор цілком справедливо відносить до основних системних недоліків адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ такі як «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; застарілий характер адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ; нечіткість та епізодичний характер адміністративно-правового забезпечення кадрової політики в органах НПУ, наявність великої кількості прогалин і нерегульованих питань; відсутність системності та послідовності в адміністративно-правовому регулюванні формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ; недостатнє науково-теоретичне забезпечення адміністративно-правового регулювання кадрової політики в органах НПУ; низька якість нормотворчої техніки; надмірна деталізація та конкретизація адміністративно-правового регулювання кадрової політики в органах НПУ.

У цілому, дисертація має вигляд закінченої праці. Легко сприймається при читанні. У відповідності з усіма теоретичними висновками має логічне обґрунтування. З аналізу тексту дисертаційного дослідження можна зробити висновок, що його автор дослідив великий обсяг нормативного матеріалу. Це дало змогу відобразити у роботі цікаві висновки, розкрити нові аспекти формування та реалізація кадрової політики в органах Національної поліції, які ще не отримали відповідне відображення у спеціальних виданнях. Таким чином, можна зробити висновок, що дисертація виконана на високому науковому рівні. Вона відзначається правозастосовною спрямованістю та актуальністю у сучасних умовах.

Водночас, загальна позитивна оцінка дисертації не виключає деяких зауважень і побажань, які можуть бути використані автором у подальших наукових дослідженнях. Найбільш суттєвими є такі:

1. З негативного боку слід відмітити неповноту проведеного дослідження. Зокрема, дисертант практично не приділяє уваги характеристиці форм і методів реалізації кадрової політики в органах НПУ, а також визначенню критеріїв, за якими необхідно проводити оцінку ефективності втілення в життя такої політики. Розгляд зазначених питань значно підвищив би практичну спрямованість проведеного дослідження, а сформульовані пропозиції мали б

практичну цінність й могли бути успішно імплементовані в діяльність кадрових підрозділів НПУ.

2. Дисертант, на мою думку, не в повній мірі розкрив усі основні елементи адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ. Так, у підрозділі 2.1 дисертації ним обґрунтовується необхідність об'єднання таких елементів у чотири блоки: нормативний, організаційний, функціональний та процедурний. І якщо в наступних двох підрозділах зміст перших двох блоків розкрито достатньо повно, то функціональний та процедурний блок залишилися за межами його уваги. У зв'язку з цим, під час публічного захисту роботи дисертанту варто додатково роз'яснити, які ж саме елементи він включає у ці блоки і чому.

3. Не можна в повній мірі погодитись із пропозицією автора щодо необхідності розмежування «мети» та «цілей» кадрової політики в органах НПУ. Річ у тім, що в тлумачних словниках, а також в більшості нормативно-правових актах вказані поняття вживаються як тотожні. Дисертант же не навів достатніх аргументів, які підтверджують необхідність подібної диференціації. Водночас, очевидно, що штучне розмежування «мети» та «цілей» кадрової політики може негативно вплинути на практику правозастосування, оскільки «розмиватиме» кінцеву мету кадрової політики в органах НПУ.

4. Деякі зауваження викликає обґрунтована в підрозділі 3.2. дисертації класифікація принципів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ. Зокрема, не досить вдалими видаються обрані автором критерії, за якими такі принципи класифікувались. На наш погляд, вони не відповідають таким основним вимогам класифікації, як «непересічність» і «взаємовиключення». Відтак, деякі із названих принципів одночасно можуть бути віднесені до різних класифікаційних груп, що значно ускладнює їх науково-теоретичне розуміння і практичне застосування.

5. У висновках до дисертації зазначається, що автором було «наведено» теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у розкритті адміністративно-правових аспектів формування та реалізації кадрової політики в органах Національної поліції України, а також дослідженні

перспектив побудови сучасної моделі такої політики в умовах докорінного реформування національної правоохоронної системи та приведення її у відповідність із європейськими стандартами». Водночас, не зрозуміло, про які саме «європейські стандарти» в даному випадку йде мова, оскільки ані міжнародне законодавство, ані законодавство європейських країн з даної проблематики дисертант не аналізує. З огляду на активізацію євроінтеграційних процесів в Україні, даному питанню варто було б присвятити окремий підрозділ дисертаційного дослідження.

Підсумовуючи викладене, необхідно зазначити, що наведені вище критичні зауваження та рекомендації стосуються дискусійних питань, певної неповноти та непослідовності розгляду окремих питань 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 підвищенню ефективності адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ.

Викладене дозволяє зробити висновок про те, що дисертація Горяченка Руслана Івановича на тему «Формування та реалізація кадрової політики в органах Національної поліції: адміністративно-правовий аспект» є завершеною науковою працею, у якій її автором отримано нові науково обґрунтовані результати, що в сукупності розв'язують конкретне наукове завдання, яке має значення для розвитку науки адміністративного права, а також розробки та впровадження нової моделі кадрової політики в правоохоронних органах загалом, та в органах НПУ зокрема.

Робота відповідає 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), пп. 10, 11 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 06 березня 2019 року № 167,

Вимогам до оформлення дисертацій, затвердженим Наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 року № 40, а її автор – Горяченко Руслан Іванович – заслуговує на присудження йому ступеня доктора філософії (галузь знань 08 «Право», спеціальність 081 «Право»).

Офіційний опонент:

доктор юридичних наук, професор



Євген Соболев