

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертацію Вигівської Ірини Андріївни
«Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в
органах Національної поліції», подану до захисту на здобуття ступеня
доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 – «Право»

Ступінь актуальності обраної теми. Дисертаційне дослідження Вигівської Ірини Андріївни присвячене комплексному аналізу адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції. Обрана проблематика безпосередньо пов'язана з якістю функціонування одного з провідних органів системи правопорядку, оскільки спроможність поліції виконувати завдання із забезпечення публічної безпеки й порядку, охорони прав і свобод людини, протидії злочинності та надання поліцейських послуг значною мірою залежить від професійності, доброчесності, мотивації та стійкості її кадрового складу.

Кадрові процедури становлять юридично впорядковану основу формування та розвитку персоналу поліції. Через них реалізуються нормативні приписи щодо добору кандидатів, прийняття на службу, призначення та переміщення, професійного навчання, оцінювання, соціального забезпечення і припинення служби. Від законності, прозорості та обґрунтованості відповідних рішень залежить не лише службово-правовий статус конкретного поліцейського, а й загальна організаційна спроможність органів і підрозділів Національної поліції.

Досліджувана проблематика набула додаткового значення в умовах воєнного стану та повномасштабної збройної агресії проти України. Зростання обсягу безпекових і правоохоронних завдань, зміна оперативної обстановки, підвищене фізичне та психологічне навантаження на особовий склад, необхідність швидкого набуття нових компетентностей і забезпечення безперервності служби вимагають від кадрової системи поліції одночасно оперативності, гнучкості та суворого дотримання процедурних гарантій.

Актуальність теми зумовлена також триваючим реформуванням системи органів правопорядку, адаптацією національного законодавства до європейських стандартів публічної служби, посиленням вимог до доброчесності поліцейських та суспільним запитом на прозорість кадрових рішень. За таких умов недоліки добору, переміщення, професійної підготовки чи звільнення можуть спричинити кадрову нестабільність, погіршення службової дисципліни, професійне вигорання та зниження довіри населення до поліції.

Наукова цінність обраної теми посилюється наявністю дискусійних питань, пов'язаних із визначенням поняття та системи кадрових процедур,

співвідношенням адміністративних і трудових правовідносин у сфері проходження служби, межами кадрової дискреції керівника, розмежуванням переміщення та переведення поліцейського, правовим значенням результатів професійного навчання, критеріями ефективності кадрової діяльності та допустимими межами цифровізації кадрових процесів.

З огляду на викладене, тема дисертації є своєчасною, науково обґрунтованою та пов'язаною з практичними потребами розвитку Національної поліції. Її опрацювання дає змогу поєднати теоретичне осмислення адміністративно-правової природи кадрових відносин із формуванням конкретних пропозицій щодо вдосконалення нормативного регулювання та діяльності уповноважених суб'єктів кадрової роботи.

Оцінка наукового рівня дисертації і наукових публікацій здобувача. Науковий рівень дисертаційного дослідження та публікацій І. А. Вигівської відповідає вимогам, що висуваються до кваліфікаційних наукових праць на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право». Авторкою послідовно визначено мету і завдання роботи, сформовано її теоретичну, нормативну та емпіричну основу, опрацьовано значний масив наукових джерел і нормативно-правових актів, що регламентують проходження служби та кадрову діяльність у системі Національної поліції.

Дисертацію виконано з урахуванням положень Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, Національної стратегії у сфері прав людини, Комплексного стратегічного плану реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023–2027 роки, Стратегії національної безпеки України, Стратегії воєнної безпеки України та Стратегії кібербезпеки України. Тему дисертації затверджено Вченою радою Національної академії внутрішніх справ 26 вересня 2023 року (протокол № 20).

Основні положення та результати дослідження відображено у шести наукових статтях, опублікованих у фахових юридичних виданнях, та трьох працях апробаційного характеру. Матеріали дисертації оприлюднено й обговорено на міжнародних науково-практичних конференціях, що проводилися у 2024–2026 роках. Тематика публікацій відповідає змісту структурних частин дисертації та охоплює адміністративно-правову природу служби в поліції, поняття кадрових процедур, статус суб'єктів кадрової роботи, добір і прийняття на службу, переміщення та підвищення кваліфікації поліцейських.

Новизна представлених теоретичних та/або експериментальних результатів проведених здобувачем досліджень, повнота викладу в опублікованих працях. Дисертація містить положення, які мають належний ступінь наукової новизни та розвивають адміністративно-правову доктрину кадрового забезпечення органів Національної поліції. До результатів, одержаних уперше, належать:

– комплексне визначення значення кадрових процедур в органах Національної поліції як процесуально-правових механізмів кадрового

забезпечення та внутрішнього управління персоналом, через які матеріальні норми про службу, статус поліцейського та професійну придатність втілюються у правомірних і передбачуваних кадрових рішеннях;

– обґрунтування особливостей кадрових процедур з підвищення кваліфікації поліцейських, що поєднують ознаки складової професійної підготовки та інструменту кадрового управління, передбачають диференціацію форм навчання, оцінювання результативності й набуття спеціальних, управлінських, психологічних та безпекових компетентностей;

– виокремлення системи критеріїв ефективності реалізації кадрових процедур, до якої віднесено правовий, цільовий, організаційно-управлінський, професійно-кадровий, критерій стійкості кадрового складу, ресурсно-економічний і соціально-психологічний критерії.

Науково значущими є також удосконалені авторкою положення щодо адміністративних відносин у сфері проходження служби, адміністративно-правового статусу суб'єктів кадрової роботи, процедур переміщення по службі та комплексного характеру оформлення документів у разі звільнення. Подальшого розвитку набули пропозиції щодо системного рекрутингу кандидатів, розвитку безперервної професійної освіти, посилення антикорупційної та етичної складової кадрових процедур, усунення надмірної залежності кар'єрного просування від суб'єктивного бачення керівництва та цифрової трансформації кадрової діяльності.

Основні положення наукової новизни логічно пов'язані з метою та завданнями дослідження, відображені у висновках до розділів і загальних висновках, а їх зміст у необхідному обсязі представлено в наукових публікаціях здобувачки.

Наукова обґрунтованість отриманих результатів, наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Обґрунтованість результатів дослідження, положень і висновків дисертаційної роботи Ірини Андріївни Вигівської загалом не викликає заперечень. Вони ґрунтуються на аналізі положень Конституції України, законів України, підзаконних нормативно-правових актів Президента України, Кабінету Міністрів України, Міністерства внутрішніх справ України та Національної поліції, а також на опрацюванні наукової літератури, судової, адміністративної та службової практики.

Висновки узгоджуються з визначеною метою та поставленими завданнями, послідовно відображають результати, отримані в межах відповідних підрозділів. Авторські визначення адміністративних відносин у сфері проходження служби, кадрових процедур і статусу суб'єктів кадрової роботи сформульовано з урахуванням їх публічно-владного та службово-організаційного характеру. Пропозиції щодо вдосконалення кадрових процедур впливають із виявлених нормативних і організаційних проблем та спрямовані на забезпечення законності, прозорості, передбачуваності й контрольованості кадрових рішень.

Схвальної оцінки заслуговує прагнення авторки не обмежуватися формальним аналізом законодавства, а пов'язати кадрові процедури з якістю

персоналу, стійкістю органів поліції, станом внутрішнього службового середовища та спроможністю виконувати правоохоронні функції. Це дозволило надати роботі не лише теоретичного, а й виразного організаційно-правового спрямування.

Рівень виконання поставленого наукового завдання, оволодіння здобувачем методологією наукової діяльності. Результати, винесені на захист, отримані завдяки комплексному використанню загальнонаукових і спеціально-юридичних методів пізнання. Метод діалектики дав змогу розглянути кадрові процедури як явище, що розвивається разом із трансформацією поліцейської служби та системи публічного адміністрування, а також сформулювати загальну характеристику досліджуваних процесів у першому розділі роботи.

Метод узагальнення використано під час визначення адміністративно-правової природи відносин у сфері проходження служби. Логічний метод дав можливість сформулювати поняття кадрових процедур і встановити зміст адміністративно-правового статусу суб'єктів кадрової роботи. Застосування системного підходу, аналізу та синтезу забезпечило виокремлення й взаємопов'язане дослідження процедур добору, прийняття на службу, переміщення, професійного навчання та припинення служби.

Формально-юридичний метод використано для з'ясування змісту нормативних приписів, що визначають компетенцію суб'єктів кадрової роботи, підстави й порядок прийняття індивідуальних кадрових актів, права та гарантії учасників процедур. Структурно-функціональний метод став основою для формування системи критеріїв ефективності, а теоретико-прогностичний – для обґрунтування напрямів удосконалення адміністративно-правового механізму кадрових процедур.

Застосована методологія відповідає меті, предмету та завданням дисертації. Послідовність викладення матеріалу, взаємозв'язок теоретичних положень із результатами аналізу нормативного регулювання та сформульованими пропозиціями свідчать про належне оволодіння здобувачкою методологією самостійного наукового дослідження.

Теоретичне і практичне значення результатів дослідження. Сформульовані в дисертації положення, висновки та рекомендації можуть бути використані у науково-дослідній діяльності для подальшого розвитку теорії публічної служби, кадрового забезпечення органів правопорядку та внутрішньоорганізаційного публічного адміністрування. Теоретичне значення роботи полягає у систематизації кадрових процедур, уточненні їх адміністративно-правової природи, визначенні статусу учасників і формуванні комплексного підходу до оцінювання ефективності кадрових рішень.

Практичне значення результатів підтверджується їх упровадженням:

– у науково-дослідній роботі – для формування теоретичних і практичних підходів до функціонування правоохоронної системи України (акт Національної академії внутрішніх справ від 23 квітня 2026 року № 117-НД);

– у правозастосовній діяльності – для вдосконалення практики органів і підрозділів Національної поліції, уповноважених на реалізацію кадрових

процедур (акт Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України від 9 червня 2026 року № 57525/06);

– в освітньому процесі – під час підготовки та оновлення навчально-методичних матеріалів із дисциплін адміністративно-правового та управлінського спрямування (акт Національної академії внутрішніх справ від 23 квітня 2026 року № 116-ОП).

Окремі пропозиції можуть бути використані у нормотворчій діяльності під час уточнення законодавства і відомчих актів щодо добору, переміщення, професійного навчання, кадрового резерву, електронного кадрового досьє та процедурних гарантій поліцейських.

Оцінка змісту дисертації, її завершеності в цілому. Дисертація складається з анотацій українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів, що містять дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 246 сторінок, з яких основний текст – 193 сторінки. Список використаних джерел налічує 175 найменувань і викладений на 18 сторінках.

Анотація відображає основні результати дослідження, наукову новизну, практичне значення та перелік публікацій. У вступі обґрунтовано вибір теми, висвітлено її зв'язок із науковими програмами та стратегічними документами, визначено мету, завдання, об'єкт і предмет, охарактеризовано методи, нормативну й емпіричну основу, сформульовано наукову новизну та наведено відомості про апробацію і впровадження результатів.

У першому розділі «Загальна характеристика кадрових процедур в органах Національної поліції» досліджено адміністративно-правову природу відносин у сфері проходження служби, процесуально-правовий зміст кадрових процедур та адміністративно-правовий статус суб'єктів кадрової роботи. Авторка обґрунтовує, що відповідні відносини мають публічно-владний і службово-організаційний характер, охоплюють регулятивний та охоронний виміри й спрямовані на забезпечення стабільності, законності та керованості службового процесу.

Науково обґрунтованим є визначення кадрових процедур як нормативно встановленої та процесуально впорядкованої сукупності взаємопов'язаних адміністративних процедур, які становлять локальні блоки єдиного юридично значущого процесу кадрового забезпечення поліції. У роботі охарактеризовано широке коло таких процедур: від добору та прийняття на службу до оцінювання, професійного розвитку, мотиваційного й соціального забезпечення, дисциплінарного реагування та припинення служби. Розкрито систему суб'єктів кадрової роботи, їх компетенцію, завдання, повноваження, межі відповідальності та процедурні гарантії.

У другому розділі «Особливості адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції» послідовно досліджено добір і прийняття на службу, переміщення по службі, професійне навчання та припинення служби. Добір і прийняття на службу розглянуто як юридично формалізований механізм первинного формування поліцейського корпусу, який поєднує оцінювання компетентності, фізичної та

психофізіологічної спроможності, доброчесності й правової благонадійності кандидата з гарантіями рівності доступу до служби.

Процедури переміщення по службі охарактеризовано як форму внутрішньоорганізаційного публічного управління, що реалізується шляхом прийняття індивідуальних владно-розпорядчих актів. Авторка обґрунтовано пов'язує законність таких рішень з інтересами служби, компетенцією керівника, вимогами обґрунтованості, пропорційності та недискримінаційності, а також із можливістю контролю за зміною службово-правового статусу поліцейського.

Професійне навчання визначено як багаторівневу систему освітніх, спеціально-підготовчих і службово-практичних заходів, спрямованих на формування необхідних правових, спеціальних, тактичних, управлінських, психологічних та етичних компетентностей. Позитивним є встановлення зв'язку між навчанням, якістю виконання поліцейських функцій, кар'єрним розвитком і необхідністю постійного оновлення знань відповідно до зміни законодавства та умов служби.

У межах аналізу припинення служби виокремлено прийняття рішення про звільнення, оформлення необхідних документів, фінансове й кадрове завершення службових правовідносин та оскарження звільнення. Останнє розглянуто як процесуальну гарантію контролю за законністю кадрового рішення і засіб відновлення порушеного службово-правового статусу.

У третьому розділі «Шляхи вдосконалення адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції» сформовано поняття ефективності кадрових процедур та систему критеріїв її оцінювання. Авторка враховує не лише законність і досягнення безпосередньої мети процедури, а й якість кадрового складу, організацію управління, стійкість персоналу, використання ресурсів і соціально-психологічний стан службового середовища.

Обґрунтовані напрями вдосконалення охоплюють створення сучасної системи кадрового управління, розвиток безперервної професійної освіти, посилення доброчесності та етичних вимог, цифрову трансформацію, закріплення кадрово-процедурних гарантій, запровадження електронного кадрового дос'є, уніфікацію понять переміщення і переведення, комплексне регулювання кадрового резерву та розширення соціально-психологічної підтримки поліцейських. Загальні висновки відповідають поставленим завданням і відображають основні результати проведеного дослідження.

Зауваження щодо оформлення та змісту дисертації, запитання до здобувача. У цілому позитивно оцінюючи дисертацію, слід звернути увагу на окремі положення, які мають дискусійний характер і можуть бути предметом обговорення під час публічного захисту:

1. У вступі дисертації на с. 20 авторка зазначає, що емпіричну основу становлять офіційні статистичні, інформаційно-аналітичні та довідкові матеріали, відомості з Єдиного державного реєстру судових рішень, а також матеріали адміністративної і службової практики. Водночас не наведено кількісних параметрів дослідженого масиву, періоду його формування,

критеріїв добору судових рішень і службових матеріалів та способу їх узагальнення. Більш докладна характеристика емпіричної основи дала б змогу точніше оцінити репрезентативність практичних висновків і зв'язок виявлених проблем із конкретними видами кадрових процедур.

2. У підрозділі 1.2 на с. 38–54 сформовано широке розуміння системи кадрових процедур, яке охоплює добір, проходження служби, оцінювання, професійний розвиток, мотиваційне й соціальне забезпечення, контроль, дисциплінарне реагування та припинення служби. Натомість у другому розділі докладно проаналізовано лише процедури добору і прийняття, переміщення, професійного навчання та припинення служби. Такий вибір загалом відповідає завданням дослідження, проте потребує додаткового пояснення щодо критеріїв відбору саме цих процедур і їх місця у запропонованій авторкою загальній системі. Доцільно також уточнити, якою мірою сформульовані висновки можуть поширюватися на атестування, оцінювання службової діяльності, заохочення, дисциплінарні та соціально-забезпечувальні кадрові процедури.

3. У підрозділі 3.1 на с. 164–180 авторка виокремлює сім критеріїв ефективності кадрових процедур, серед яких правовий, цільовий, організаційно-управлінський, професійно-кадровий, критерій стійкості кадрового складу, ресурсно-економічний та соціально-психологічний. Запропонована система має наукову цінність, однак потребує подальшої операціоналізації: визначення конкретних показників, джерел даних, способів оцінювання, співвідношення кількісних і якісних параметрів, а також суб'єкта, уповноваженого проводити відповідну оцінку. Без такого уточнення окремі критерії можуть залишатися оціночними та застосовуватися неоднаково різними органами й підрозділами поліції.

4. У підрозділі 3.2 на с. 181–195 обґрунтовано необхідність формування електронного кадрового дос'є та цифрової фіксації кадрових процедур. Такий напрям відповідає сучасним потребам кадрового управління, проте в роботі доцільно було б детальніше визначити правові гарантії його реалізації: склад і строки зберігання даних, рівні доступу, порядок виправлення недостовірної інформації, захист персональних даних, кібербезпеку, аудит дій користувачів, допустимість автоматизованого формування кадрових рекомендацій і можливість оскарження рішень, прийнятих із використанням цифрових засобів. Це дозволило б збалансувати переваги цифровізації з правами поліцейського та вимогами інформаційної безпеки.

Висловлені зауваження мають дискусійний і рекомендаційний характер, не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи та можуть бути враховані авторкою в подальших наукових дослідженнях.

Відсутність порушень академічної доброчесності. За результатами ознайомлення з дисертаційною роботою та науковими публікаціями Ірини Андріївни Вигівської фактів порушення академічної доброчесності не встановлено. Дисертація є самостійною та завершеною науковою працею, у якій використані положення, ідеї та результати інших авторів супроводжуються належними посиланнями на відповідні джерела. Ознак академічного плагіату, фабрикації або фальсифікації результатів дослідження не виявлено.

Висновок про відповідність дисертації встановленим вимогам.

1. Дисертаційна робота Вигівської Ірини Андріївни «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції», подана до захисту на здобуття ступеня доктора філософії, є комплексним, цілісним і завершеним науковим дослідженням, у якому отримано обґрунтовані результати, що мають значення для розвитку науки адміністративного права та вдосконалення кадрового забезпечення органів Національної поліції.

2. Зміст дисертації відповідає заявленій спеціальності 081 «Право» та предмету адміністративно-правового дослідження. Робота пройшла належну апробацію, її основні положення відображено в наукових публікаціях, а результати впроваджено у науково-дослідну, освітню та правозастосовну діяльність. Дисертація має логічну структуру, викладена юридично грамотною мовою, а сформульовані висновки відповідають визначеній меті та поставленим завданням.

3. Дисертація Вигівської Ірини Андріївни «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції» відповідає 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, а її авторка – Вигівська Ірина Андріївна – заслуговує на присудження ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право».

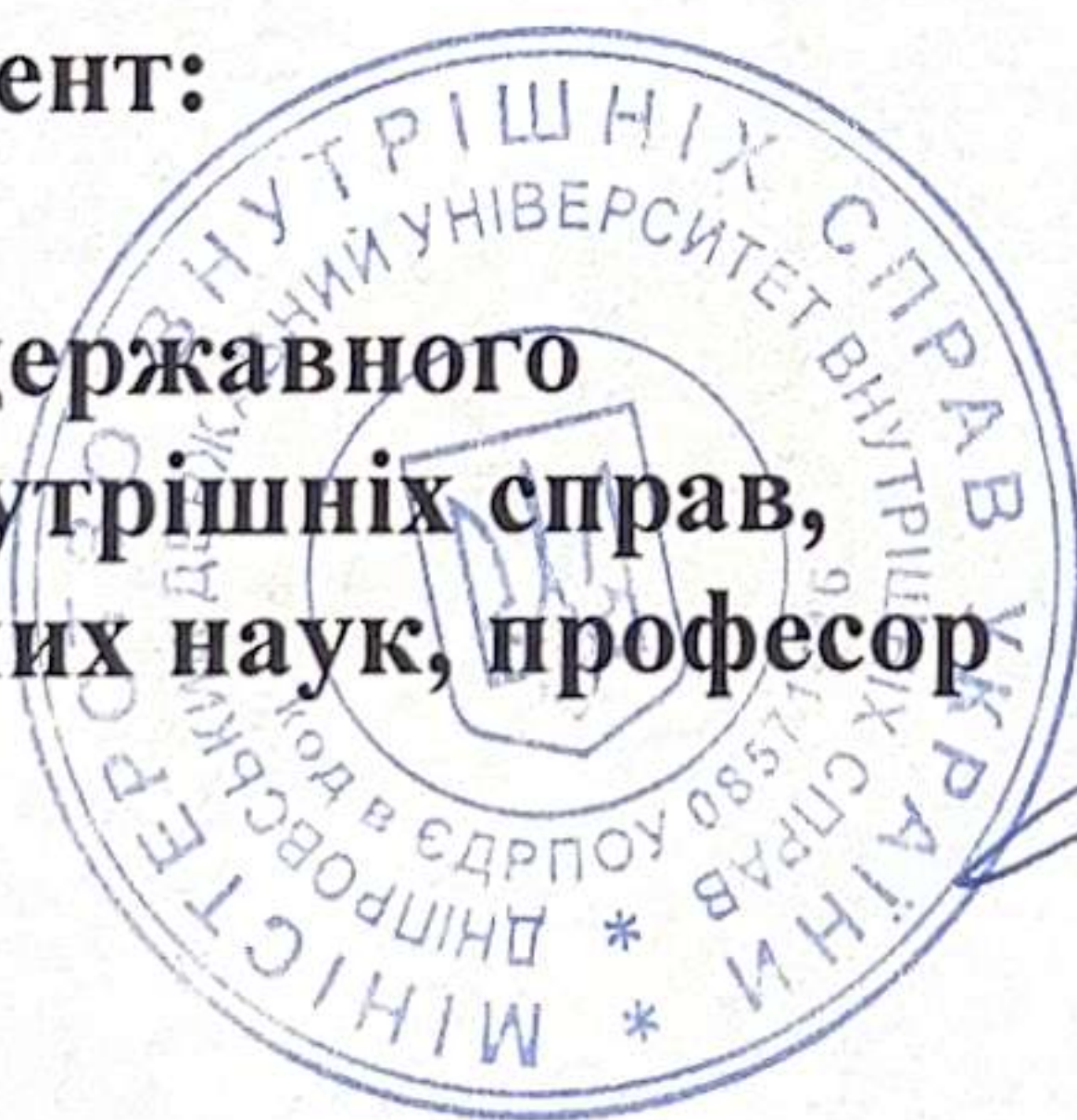
Офіційний опонент:

проректор

Дніпровського державного

університету внутрішніх справ,

доктор юридичних наук, професор



Олександр ЮНІН