

РЕЦЕНЗІЯ

кандидата юридичних наук, доцента Шруб Інни Володимирівни на дисертаційне дослідження Горяченка Руслана Івановича на тему «Формування та реалізація кадрової політики в органах Національної поліції: адміністративно-правовий аспект», поданого до захисту у спеціалізовану вчену раду Національної академії внутрішніх справ на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право»

Ступінь актуальності обраної теми. Наявність професійної та ефективної правоохоронної системи є однією з основних заporук 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.

Однак, слід констатувати, що за сім років існування НПУ, керівництву МВС України загалом, та НПУ зокрема, так і не вдалося вирішити це важливе завдання. Такий висновок виливає з аналізу публікацій, які останнім часом все частіше з'являються в засобах масової інформації, різноманітних статистичних зведень та аналітичних висновків, а також публічних заяв керівників окремих підрозділів НПУ й самих поліцейських. Основні теми, які в них висвітлюються, торкаються таких серйозних кадрових проблем, як висока

плинність кадрів, а також стрімко зростаючий рівень некомплекту працівників поліції (особливо в підрозділах патрульної поліції, а також в територіальних підрозділах поліції); комплектування органів поліції низькокваліфікованими працівниками, а також працівниками, що не мають необхідних морально-психологічних та особистісних якостей; зростання рівня корумпованості працівників поліції, порушення ними законності та службової дисципліни тощо. Відтак, з кожним новим роком існування НПУ стає все більш очевидним, що відсутність належного кадрового потенціалу, здатного за своїми кількісними та якісними характеристиками забезпечити ефективне виконання поліцією покладених на неї завдань і функцій, обумовлює виникнення серйозних недоліків та прорахунків в роботі з поліцейськими кадрами й обумовлює необхідність розробки принципово нового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ, що враховує вимоги сьогодення та відповідає загальновизнаним європейським стандартам.

Саме на вирішення цього завдання і спрямоване дисертаційне дослідження Р.І. Горяченка, що свідчить про його актуальність, практичну значимість і науково-теоретичну цінність.

Оцінка наукового рівня дисертації і наукових публікацій здобувача.

Вивчення дисертації та наукових публікацій автора засвідчують логічність структури дослідження, що надало можливість дисертанту визначити мету, об'єкт, предмет і завдання роботи та всебічно й повно проаналізувати задекларовану тему.

У роботі використано сукупність загальнонаукових, міждисциплінарних і спеціально-наукових методів пізнання, які дали змогу висвітлити й вирішити низку теоретичних та практичних питань теми дослідження.

Дисертант проаналізував значну кількість джерел (314 найменувань), ґрунтовно вивчив роботи інших науковців, що надало можливість вирішити наукову задачу, сформулювати пропозиції та рекомендації з удосконалення адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ.

Обґрунтованість сформульованих у дисертації висновків забезпечена емпіричними даними, а саме рішеннями Конституційного Суду України та узагальнення судової практики; проектами нормативно-правових актів; статистичними даними, аналітичними довідками і звітами тощо.

Результати наукового дослідження викладено в 15 наукових публікаціях, серед яких 5 статей опубліковано у наукових виданнях України, що визнані як фахові з юридичних наук, 1 стаття в зарубіжному науковому періодичному виданні, 8 тез доповідей на науково-практичних конференціях та 1 методичні рекомендації.

Викладене дає підстави стверджувати, що дисертація Р.І. Горяченка «Формування та реалізація кадрової політики в органах Національної поліції: адміністративно-правовий аспект» виконана на високому науковому рівні.

Новизна представлених теоретичних та/або експериментальних результатів проведених здобувачем досліджень, повнота викладу в опублікованих працях. Дисертація Р.І. Горяченка є одним із перших монографічних досліджень, 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 результаті проведеного дослідження обґрунтовано ряд концептуальних теоретичних та практичних положень, наукових висновків, узагальнень та пропозицій, що відповідають змістовним ознакам наукової новизни. Зокрема, уперше розкрито сутність кадрової політики в органах НПУ як складової державної політики України; надано розгорнуту характеристику структури адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ; визначено недоліки, які характеризують сучасний стан організації та діяльності суб'єктів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ та визначено найбільш перспективні шляхи

їх усунення; визначено недоліки адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ й обґрунтовано пропозиції щодо їх усунення; обґрунтовано необхідність розробки та прийняття нової Стратегії розвитку кадрової політики в органах НПУ на 2023-2030 роки.

Також 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, як єдиний і цілісний елемент; 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»; 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; перелік

основних напрямів і кореспондуючих їм завдань формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ тощо.

Крім зазначеного, у роботі містяться інші положення, висновки та рекомендації, які в сукупності забезпечують цілісність наукової новизни проведеного дослідження.

Наукова обґрунтованість отриманих результатів, наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Обґрунтованість отриманих результатів дослідження, сформульованих положень і висновків дисертаційної роботи Р.І. Горяченка не викликають суттєвих зауважень. Висновки в дисертації сформовано відповідно до отриманих результатів, вони мають вагому аргументацію, свідченням чого є використана методологія дослідження, яка ґрунтується на сукупності загальнонаукових, міждисциплінарних і спеціально-наукових методів пізнання.

Обґрунтованість отриманих результатів, наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, також забезпечена емпіричними даними, які охоплюють результати особистих спостережень з використанням власного досвіду роботи автора.

Отже, результати дисертаційного дослідження Р.І. Горяченка, які винесено на захист, є достатньо аргументованими, обґрунтованими, логічними та переконливими, мають високий ступінь наукової новизни та практичне значення.

Рівень виконання поставленого наукового завдання, оволодіння здобувачем методології наукової діяльності. Наукові результати й положення, що винесені на захист, отримано завдяки використанню різноманітних методів, таких як діалектичний, аналіз та синтез, системний підхід, системний аналіз, системно-структурний, структурно-функціональний, класифікації та групування, логіко-семантичний, морфологічного аналізу, документальний аналіз, формально-юридичний, формально-логічний, прогнозування та моделювання, а також ґрунтовної емпіричної бази.

Постановка завдань, визначення мети, об'єкта та предмета дослідження є чіткими, зрозумілими й такими, що цілком відповідають загальним вимогам. Завдання наукового пошуку виконано, мети роботи досягнуто.

Отже, поставлені наукові завдання виконано на високому методологічному рівні, а дисертант опанував необхідні компетенції для рівня доктора філософії.

Теоретичне і практичне значення результатів дослідження. Сформульовані та аргументовані в дисертації теоретичні положення, висновки, пропозиції та рекомендації впроваджено й надалі може бути використано 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 для розроблення нових актів, зокрема Стратегії розвитку кадрової політики в органах НПУ на 2023–2030 роки; *правозастосовній діяльності* – у межах розроблення практичних рекомендацій з удосконалення діяльності суб'єктів, які беруть участь у формуванні та реалізації кадрової політики в органах НПУ; *науково-дослідницькій діяльності* – під час подальшого наукового дослідження питань, пов'язаних з удосконаленням адміністративно-правових аспектів формування та реалізації державної кадрової політики загалом та кадрової політики в органах НПУ зокрема; *освітньому процесі* – під час укладання навчальних посібників і підручників; розробки навчальних програм і планів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників підрозділів кадрового забезпечення, студентів і курсантів юридичних факультетів; викладання таких навчальних дисциплін, як «Поліцейська діяльність», «Адміністративне право», «Теорія управління», «Кадровий менеджмент» тощо.

Оцінка змісту дисертації, її завершеності в цілому. Дисертація Р.І. Горяченка викладена українською мовою та має чітку структуру, що відповідає вимогам МОН України та Порядку присудження ступеня доктора філософії. Дисертація містить анотацію, список публікацій, зміст, перелік

умовних позначень, вступ, три розділи, які охоплюють дев'ять підрозділів, висновки, список використаних джерел і додатки. Загальний обсяг дисертаційного дослідження – 334 сторінки, з яких основного тексту – 245 сторінок.

Анотація в стислій формі відображає основні тези дослідження, викладена українською та англійською мовами; доповнена переліком публікацій здобувача, у яких висвітлено основні результати дослідження.

У **вступі** обґрунтовано вибір теми дослідження, схарактеризовано ступінь наукової розробленості, зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначено мету дослідження, окреслено поставлені завдання наукового пошуку, сформульовано об'єкт і предмет дослідження, описано використані методи пізнання, емпіричну базу, аргументовано наукову новизну отриманих результатів, зазначено про особистий внесок здобувача й інформацію щодо апробації матеріалів дисертації.

У *розділі 1* «Теоретико-методологічні засади дослідження сутності й змісту кадрової політики в органах Національної поліції України» дисертантом узагальнено наукові підходи до розуміння сутності поняття кадрової політики, проаналізовано наукові дефініції даної категорії та визначено найбільш принципові моменти, які характеризують сучасний стан її теоретико-методологічних досліджень. Досліджено правову природу таких категорій, як «кадрова функція органів НПУ», «кадрова стратегія органів НПУ», «кадрове забезпечення органів НПУ», «робота з кадрами в органах НПУ», «кадрова робота в органах НПУ», «управління персоналом»; визначено притаманні їм риси; окреслено основні засади їх співвідношення між собою та з кадровою політикою в органах НПУ. Узагальнено наукові підходи до визначення основних структурних елементів державної кадрової політики, зокрема кадрової політики в органах НПУ (МВС, ОВС, правоохоронних органах). У межах організаційної структури кадрової політики в органах НПУ виокремлено такі основні елементи, як суб'єкти кадрової політики; об'єкти кадрової політики; взаємозв'язки між суб'єктами та об'єктами; зміст кадрової

політики. Встановлено характерні ознаки сучасної кадрової політики в органах НПУ, а також сформульовано її авторську дефініцію. Надано розгорнуту характеристику таким об'єктам кадрової політики в органах НПУ, як кадри, персонал органів НПУ, робоча сила, трудові ресурси, людські ресурси й людський капітал.

У розділі 2 «Адміністративно-правовий механізм формування та реалізації кадрової політики в органах Національної поліції України» дисертантом проаналізовано сутність і зміст адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ. Визначено загальні та спеціальні ознаки, які характеризують вказаний механізм; окреслено його структуру, усі елементи якої об'єднано в чотири блоки: нормативний, організаційний, функціональний та процедурний. Обґрунтовано авторську дефініцію поняття «адміністративно-правовий механізм 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. Визначено ключові риси цих суб'єктів, а також ознаки, які характеризують їх систему. Обґрунтовано авторську дефініцію поняття «система суб'єктів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ», а також розроблено класифікацію таких суб'єктів. Визначено концептуальні недоліки організації діяльності суб'єктів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ, визначено найбільш перспективні шляхи усунення цих недоліків. Розкрито сутність і зміст адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ. Обґрунтовано авторську дефініцію поняття «адміністративно-правове регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ», визначено його ознаки та рівні. Визначено системні недоліки адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ, а також окреслено найбільш перспективні шляхи їх усунення.

У розділі 3 «Перспективи побудови нової моделі кадрової політики в органах Національної поліції України» окреслено сучасне бачення мети, цільової спрямованості й основних функцій кадрової політики в органах НПУ. Узагальнено обґрунтовані в літературі сучасні наукові підходи до розуміння сутності та змісту такої категорії, як «кадровий потенціал» у структурі якого виокремлено дві великі групи характеристик (параметрів): якісні та кількісні; окреслено їх перелік і проаналізовано зміст. З'ясовано роль кадрового потенціалу в забезпеченні кадрових процесів, що відбуваються в органах НПУ. Визначено мету, основні цілі та функції сучасної кадрової політики в органах НПУ, а також розкрито їх зміст. Досліджено принципи сучасної кадрової політики в органах НПУ. Визначено ознаки цих принципів та обґрунтовано їх авторську дефініцію. Розроблено багаторівневий підхід до систематизації принципів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ, надано їх розгорнуту характеристику. Визначено основні завдання та напрями реалізації кадрової політики в органах НПУ.

За результатами здійсненого дослідження дисертант сформулював пропозиції та рекомендації з удосконалення адміністративно-правового регулювання механізму формування та реалізації кадрової політики в органах і підрозділах Національної поліції України.

Після кожного розділу й дисертації загалом сформульовано **висновки**, у яких вичерпно висвітлено зміст розглянутих питань. Висновки відповідають отриманим результатам, мають належну аргументацію та високий рівень достовірності.

Список використаних джерел охоплює 314 посилань на 31 сторінці.

Зазначене дає підстави стверджувати, що дисертація Р.І. Горяченка відповідає встановленим вимогам і є завершеною науковою працею, результати якої виконують актуальне наукове завдання – обґрунтування основних напрямів удосконалення адміністративно-правового забезпечення формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ.

Рекомендації щодо подальшого використання результатів дисертації на практиці. Отримані результати дисертаційного дослідження Р.І. Горяченка «Формування та реалізація кадрової політики в органах Національної поліції: адміністративно-правовий аспект» може бути рекомендовано для використання в освітньому процесі закладів вищої освіти юридичного профілю, у науково-дослідних розробках наукових установ, під час підготовки наукових публікацій та монографій, планування досліджень за цим напрямом.

Зауваження щодо оформлення та змісту дисертації, запитання до здобувача. Загалом позитивно оцінюючи наукову роботу, необхідно спрямувати увагу на деякі дискусійні питання, які потребують, на нашу думку, додаткової аргументації або пояснень під час захисту:

1. У підрозділі 1.2 «Зміст, основні структурні елементи й характерні ознаки кадрової політики в органах Національної поліції України» дисертант визначає такі складові елементи кадрової політики, як суб'єкти кадрової політики; об'єкти кадрової політики; взаємозв'язки між суб'єктами та об'єктами; зміст кадрової політики. Водночас, у наступних підрозділах дисертації детально аналізуються лише перші два елементи, причому кожен із них в різних розділах: об'єкти кадрової політики – в першому розділі, а суб'єкти – в другому. Така нелогічна структура негативно впливає на цілісне розуміння сутності кадрової політики в органах НПУ як об'єкта адміністративно-правового регулювання.

2. У підрозділі 2.2. дисертантом визначено концептуальні недоліки організації діяльності суб'єктів формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ, які негативно впливають на якість кадрової політики і помітно знижують ефективність її реалізації, а також визначено найбільш перспективні шляхи усунення цих недоліків. Водночас, в розрізі даного питання дисертант практично не торкається такого важливого аспекту, як необхідність забезпечення координації діяльності усіх суб'єктів, які приймають участь у формуванні та реалізації кадрової політики в органах НПУ. Водночас,

очевидно, що саме від якості координації наряду залежить ефективність функціонування такої багаторівневої такої громіздкої системи суб'єктів кадрової політики.

3. Третій розділ дисертації «Перспективи побудови нової моделі кадрової політики в органах Національної поліції України» автор присвячує обґрунтуванню власного погляду на мету, цільову спрямованість, систему завдань, функцій, принципів, а також основних напрямів реалізації кадрової політики в органах НПУ, які запропоновано врахувати під час розробки нової Стратегії розвитку кадрової політики в органах НПУ на 2023-2030 роки. Водночас, в додатках до дисертації проект такої Стратегії відсутній, що суттєво знижує не лише практичну, але також і теоретичну цінність зроблених автором висновків.

Слід відмітити, що вказані зауваження і побажання є рекомендаційними і в цілому не позначаються на позитивній оцінці дисертації, оскільки спрямовані на поглиблення наукової дискусії під час прилюдного захисту.

Відсутність порушень академічної доброчесності. Під час вивчення як дисертаційного дослідження, так і наукових публікацій автора фактів порушення академічної доброчесності не виявлено. Дисертація Р.І. Горяченка є оригінальною, самостійно виконаною науковою працею.

Висновок про відповідність дисертації поставленим вимогам. Дисертація Р.І. Горяченка «Формування та реалізація кадрової політики в органах Національної поліції: адміністративно-правовий аспект», представлена на здобуття ступеня доктора філософії, є комплексним, цілісним, завершеним науковим дослідженням, у якому отримано науково обґрунтовані результати, що вирізняються новизною у визначенні найбільш перспективних напрямів удосконалення адміністративно-правового механізму формування та реалізації кадрової політики в органах НПУ, за своїм змістом відповідає спеціальності 081 «Право» та вимогам, встановленим у Порядку підготовки здобувачів вищої освіти (наукових установах), затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2016 року № 261 (із змінами і

доповненнями від 3 квітня 2019 року № 283), наказу МОН України від 12 січня 2017 року № 40 «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» (зі змінами від 12 липня 2019 року) та Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44, а її автор – Руслан Іванович Горяченко – заслуговує на присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право».

Рецензент –
заступник директора
Навчально-наукового інституту
заочного та дистанційного навчання
Національної академії внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, доцент

Інна ШРУБ

