

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор

Національної академії

внутрішніх справ

доктор юридичних наук, професор



Руслан СЕРБИН

05.06.2026 р.

ВИСНОВОК

Національної академії внутрішніх справ про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Вигівської Ірини Андріївни «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції» поданої на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право», затвердженої Вченою радою Національної академії внутрішніх справ від 26 вересня 2023 року (протокол № 20)

ВИТЯГ

з протоколу розширеного засідання кафедри поліцейської діяльності від 04 червня 2026 року

Присутні:

проректор, доктор юридичних наук, професор Тарасенко О.С.;

кафедра адміністративного права та процесу: завідувач кафедри, доктор юридичних наук, професор Доценко О.С.; професор кафедри, доктор юридичних наук, професор Пастух І.Д.; професор кафедри, доктор політичних наук, доцент Співак М.В.;

кафедра поліцейської діяльності: завідувач кафедри, кандидат юридичних наук, професор Братель С.Г. (*головуючий, рецензент*); професор кафедри, кандидат юридичних наук, доцент Варивода В.І.; професор кафедри, доктор юридичних наук, професор Золотарьова Н.І. (*рецензент*); професор кафедри, кандидат юридичних наук, доцент Білик В.М.; доцент кафедри, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Гусева К.А.; професор кафедри, доктор юридичних наук, професор Дрозд О.Ю.; аспірант відділу аспірантури (ад'юнктури) і докторантури Вигівська І.А.;

кафедра адміністративно-правових дисциплін навчально-наукового інституту права та психології: професор кафедри, кандидат юридичних наук, доцент Шевчук Г.В.; доцент кафедри, кандидат юридичних наук Бухтіярова І.Г.; доцент кафедри, кандидат юридичних наук, доцент Куліков В.А.; доцент кафедри, кандидат юридичних наук Бурлаков С.В.;

відділ організації наукової діяльності: провідний науковий співробітник, кандидат юридичних наук, старший дослідник Бондар С.В.

Були присутні 6 докторів наук та 9 кандидатів наук за профілем поданої на розгляд дисертації.

Порядок денний:

Обговорення дисертаційного дослідження аспіранта відділу аспірантури (ад'юнктури) і докторантури Національної академії внутрішніх справ Вигівської Ірини Андріївни «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції», поданого на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», щодо її рекомендації для попереднього розгляду та захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

Слухали:

Вигівську Ірину Андріївну про результати дисертаційного дослідження. У доповіді було обґрунтовано насамперед актуальність обраної теми дисертаційної роботи, визначено мету, завдання, предмет, об'єкт та методи дослідження, здобувачем доведено до присутніх структуру роботи та основні її положення, сформульовано та обґрунтовано наукову новизну, теоретичне та практичне значення.

Актуальність теми дисертаційного дослідження обумовлена тим, що у сучасних умовах утвердження демократичних стандартів публічного врядування та зростання суспільного запиту на ефективний захист прав і свобод людини, особливого значення набуває проблема належного функціонування правоохоронної системи як одного з базових механізмів забезпечення правопорядку, законності та внутрішньої безпеки держави. За таких умов правоохоронна система є складною державно-правовою конструкцією, від збалансованості, юридичної визначеності та функціональної узгодженості якої залежить якість реалізації державою її основоположних обов'язків перед людиною і суспільством.

Особливість української правоохоронної системи полягає у трансформації системи публічного адміністрування, адаптації національного законодавства до європейських правових стандартів, підвищенні ролі прав людини у публічно-правових відносинах, а також суспільного запиту на прозорість та результативність правоохоронної діяльності. У межах правоохоронної системи України особливе місце належить Національній поліції, яка є одним із ключових суб'єктів реалізації державної політики у сфері забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, протидії злочинності та надання поліцейських послуг. Поліція найбільш тісно пов'язана з повсякденним життям суспільства, її діяльність безпосередньо стосується широкого кола осіб, превенцією загроз публічному порядку та забезпеченням практичної реалізації принципу безпеки, як однієї з базових суспільних цінностей. Поліція значною мірою формує реальне уявлення громадян про державу, рівень законності, ефективність влади та справедливості її дій. Відтак, якість функціонування поліції є показником загального рівня дієвості всієї правоохоронної системи України.

Суттєвим чинником, що впливає на ефективність діяльності Національної поліції, є підвищений рівень суспільних очікувань щодо доброчесності та професійної спроможності поліцейських органів. За таких умов будь-які внутрішньо-організаційні недоліки, зокрема в сфері кадрового адміністрування, набувають системного значення, та впливають на якість виконання поліцією її основних функцій, стан службової дисципліни, стабільність кадрового складу та авторитет поліції в суспільстві.

Адміністративно-правова природа кадрових відносин в органах Національної поліції були загальним та спеціальним предметом досліджень таких вчених, як: О. Бандурка, О. Батраченко, А. Берендєєва, Д. Берестень, І. Болокан, С. Братель, К. Бугайчук, Л. Васянович, А. Васіна, Д. Власенко, В. Галуцько, О. Ганжа, К. Гарбузюк, Є. Гіденко, В. Гладкий, В. Глуховець, В. Гончарук, М. Горбач, Л. Гордієнко, Н. Григор'єва, О. Григорчук, В. Грітчина, С. Денисюк, О. Дем'яненко, О. Джафарова, К. Дідур, П. Діхтієвський, Р. Дмитрик, Г. Долга, О. Дрозд, С. Єсімов, В. Залужний, А. Івоніна, К. Ізбаш, Ю. Ірха, А. Казанжи, І. Катеринчук, Д. Катрич, В. Кікінчук, М. Клемпарський, А. Ковальова, М. Кочеров, С. Комісаров, А. Кубасенко, І. Кравченко, О. Кузьменко, Д. Ластович, Ю. Легкошерст, Б. Ліщук, М. Логвиненко, М. Логінова, О. Мамчій, А. Мельник, О. Мердова, Л. Миронова, М. Небеська, О. Оболенський, В. Огурченко, В. Олексюк, І. Охріменко, О. Падалка, Т. Плугатар, Є. Подорожній, Г. Пономаренко, В. Прітчина, М. Путій, О. Рябченко, М. Руденко, І. Савельєва, Р. Савчук, І. Святокум, В. Серєда, Р. Сербин, Б. Сірко, Х. Солнцева, А. Стрижак, А. Танько, Г. Терехова, Д. Тичина, Г. Фоміна, О. Харитонова, О. Худякова, Г. Цигікало, О. Цуркан, В. Чумак, Р. Шаповал, С. Шатрава, В. Шевчук, Д. Швець, Є. Шило, О. Шишкарьова та ін.

При цьому, складні умови війни вплинули на якість адміністративно-правового регулювання та фактичну трансформацію кадрових процедур в органах Національної поліції, що зумовлює актуальність наукових викликів для забезпечення належного рівня професійної компетентності та доброчесності поліцейських, здатних якісно та стійко виконувати завдання та функції Національної поліції.

Тема дисертаційної роботи узгоджується з положеннями Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, ратифікованої Законом України від 16 вересня 2014 р.; Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, затверджених Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019; Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021; Комплексного стратегічного плану реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023-2027 роки, схваленого Указом Президента України від 11 травня 2023 року № 273/2023; Стратегії національної безпеки України «Безпека людини – безпека країни», затвердженої Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020; Стратегії воєнної безпеки України «Воєнна безпека – всеохоплююча оборона», затвердженої Указом Президента України від 25 березня 2021 року № 121/2021; Стратегії

кібербезпеки України «Безпечний кіберпростір – запорука успішного розвитку країни», затвердженої Указом Президента України від 26 серпня 2021 року № 447/2021.

Тему дисертації затверджено Вченою радою Національної академії внутрішніх справ від 26 вересня 2023 року (протокол № 20).

Метою дисертаційної роботи є комплексне визначення загальної характеристики та спеціальних особливостей адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції для формування критеріїв ефективності кадрових процедур та напрямків вдосконалення кадрової політики органів Національної поліції України.

Для реалізації визначеної мети заплановано розв'язання наступних завдань:

- сформулювати адміністративно-правову природу відносин у сфері проходження служби в органах Національної поліції;

- розкрити новітнє поняття кадрових процедур в органах Національної поліції;

- з'ясувати особливості адміністративно-правового статусу суб'єктів кадрової роботи в органах Національної поліції;

- визначити сутність кадрових процедур добору та прийняття на службу в органи Національної поліції;

- розкрити адміністративну природу кадрових процедур переміщення по службі в органах Національної поліції;

- проаналізувати професійне навчання поліцейських як кадрову процедуру;

- виділити кадрові процедури припинення служби в органах Національної поліції;

- визначити зміст та значення ефективності реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції;

- розкрити напрямки удосконалення адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції.

Об'єкт дослідження – сукупність суспільних відносин у сфері реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції.

Предмет дослідження – адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції.

Основою роботи став метод діалектики, який дозволив комплексно сформулювати загальну характеристику кадрових процедур в органах Національної поліції (розділ 1). Метод узагальнення став основою для формування адміністративно-правової природи відносин у сфері проходження служби в органах Національної поліції (підрозділ 1.1). Логічний метод дав можливість виділити поняття кадрових процедур в органах Національної поліції та адміністративно-правовий статус суб'єктів кадрової роботи (підрозділи 1.2, 1.3).

Системний підхід та методи аналізу та синтезу стали основою для виділення спеціальних особливостей кадрових процедур в органах Національної поліції (розділ 2). Формально-юридичний метод використано як

основний підхід для аналізу нормативно-правового регулювання діяльності поліції в Україні (розділи 2, 3). Завдяки структурно-функціональному методу визначено критерії ефективності реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції (підрозділ 3.1). Теоретико-прогностичний метод дозволив виділити шляхи удосконалення адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції (розділ 3).

Нормативною базою дослідження є Конституція України, закони України, що визначають правові засади організації та діяльності Національної поліції та інших суб'єктів правоохоронної системи, а також підзаконні акти загального і спеціального характеру, видані Президентом України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством внутрішніх справ України, Національною поліцією та іншими уповноваженими суб'єктами кадрової роботи в органах Національної поліції.

Емпіричну основу дослідження становлять офіційні статистичні, інформаційно-аналітичні та довідкові матеріали Міністерства внутрішніх справ України, Національної поліції України, інших уповноважених суб'єктів публічної адміністрації, відомості з Єдиного державного реєстру судових рішень, матеріали адміністративної та службової практики, пов'язаної з кадровою роботою в органах Національної поліції, а також узагальнені аналітичні, публіцистичні та довідкові джерела, що відображають сучасний стан реалізації кадрових процедур у поліцейській системі.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертаційна робота є новітнім комплексним дослідженням загальної характеристики та спеціальних особливостей адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції, в результаті якого сформовано критерії ефективності кадрових процедур та напрямки вдосконалення кадрової політики органів Національної поліції України, зокрема:

уперше:

– комплексно визначено новітнє значення кадрових процедур в органах Національної поліції як ключових процесуально-правових механізмів якісного, оптимального та стійкого кадрового забезпечення та внутрішнього управління персоналом, через які матеріальні норми про службу, статус поліцейського та вимоги до професійної придатності набувають реального практичного втілення у вигляді правомірних та резильєнтних управлінських рішень;

– розкрито особливості кадрових процедур з підвищення кваліфікації кадрів органів Національної поліції, що полягають у: – подвійній природі як елементу професійної підготовки та механізму кадрового управління; – змістовної сутності як обов'язкової складової службової спроможності; – нормативній деталізації змісту та організації післядипломної освіти; – диференціації форм навчання, залежно від категорії посад і службових функцій; – поєднанні довгострокових професійних програм з короткостроковими курсами; – встановленні формалізованих наслідків результативності навчання; – охопленні спеціальних знань і навичок виконання поліцейських завдань, управлінської компетентності, психологічної стійкості,

та безпекових практик;

– виділено критерії ефективності реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції: 1) правовий, що відображає ступінь відповідності кадрових процедур вимогам законодавства та внутрішньо-організаційних правил; 2) цільовий, що характеризує рівень досягнення цілей кадрового забезпечення в органах Національної поліції; 3) організаційно-управлінський, що відображає якість організації, координації, планування та контролю кадрових процедур; 4) критерій професійно-кадрової якості органів Національної поліції; 5) критерій резильєнтності кадрового складу; 6) ресурсно-економічний, що характеризує оптимальність використанням фінансових, інформаційних, організаційних та інших ресурсів; 7) соціально-психологічний, що розкриває ступінь сприйняття кадрами внутрішнього службового клімату;

удосконалено:

– розуміння адміністративних відносин у сфері проходження служби в органах Національної поліції як врегульованої нормами адміністративного права форми публічно-владної взаємодії, що виникає, змінюється та припиняється між уповноваженими суб'єктами публічної адміністрації у системі Національної поліції та поліцейськими, кандидатами на службу або іншими залученими особами з приводу добору, прийняття на службу, її проходження, службового переміщення, оцінювання, заохочення, дисциплінарної відповідальності, професійної підготовки, соціального і правового забезпечення, а також припинення служби, унаслідок чого забезпечується організаційна спроможність поліції виконувати покладені на неї функції та реалізується публічний інтерес у підтриманні правопорядку й безпеки;

– адміністративно-правовий статус суб'єктів кадрової роботи в органах Національної поліції як визначене нормами публічного права юридичне становище уповноважених органів і посадових осіб, а також спеціалізованих комісій і підрозділів, яке виражається у закріпленій за ними компетенції щодо організації та здійснення кадрових процедур у поліції, завдань, повноважень, меж відповідальності та процедурних гарантій, за допомогою яких забезпечується комплектування поліції професійним персоналом і підтримання службової дисципліни як передумови реалізації правоохоронної функції держави;

– сутність кадрових процедур переміщення по службі в органах Національної поліції як інструменту внутрішньої кадрової мобільності, за допомогою якого публічна адміністрація у межах поліцейської служби забезпечує раціональний розподіл людських ресурсів, підтримання належної керованості підрозділів і адаптацію організаційної структури до змін оперативної обстановки та кадрових ризиків;

– комплексний характер оформлення документів про звільнення як кадрової процедури припинення служби в органах Національної поліції, що охоплює видання наказу та цілу систему супровідних кадрових дій (ознайомлення особи з наказом, виключення зі списків особового складу, оформлення та видачу необхідних документів, проведення остаточного

розрахунку, завершення внутрішньо-організаційних процедур), задля фіксації юридичного факту припинення служби та забезпечення належного адміністративного порядку передачі майна, документів, службових повноважень та фінансових зобов'язань;

отримали подальшого розвитку:

– напрямки впровадження перспективної моделі організації етапу пошуку кандидатів для Національної поліції шляхом рекрутингу як самостійної управлінської концепції формування якісного кадрового потенціалу поліції, що передбачає системну, цілеспрямовану та індивідуалізовану діяльність щодо пошуку, оцінювання, залучення, первинного супроводу та подальшого професійного орієнтування особи в системі поліцейської служби;

– загально-стратегічні шляхи удосконалення адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції, що спрямовані на: створення системи кадрового управління, здатної забезпечити формування професійного, мотивованого та стійкого кадрового складу поліції; виконання інституційно-трансформаційної функції; усунення залежності кар'єрного просування від суб'єктивного бачення керівництва; розвиток безперервної професійної освіти; посилення антикорупційної та етичної складової кадрових процедур; цифрову трансформацію адміністративно-правового механізму кадрових процедур.

Основні положення та висновки дослідження, сформульовані в дисертації, відображено в дев'яти наукових публікаціях, серед яких шість статей – у журналах, включених МОН України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, а також три тези доповідей на науково-практичних конференціях

Після закінчення доповіді здобувачу присутніми були поставлені наступні питання:

Братель С.Г.: Надайте класифікацію адміністративних правовідносин у сфері проходження служби в органах Національної поліції.

Відповідь: Дякую за запитання. Нами запропонована наступна класифікація адміністративних правовідносин у сфері проходження служби в органах Національної поліції: *за сферою виникнення:* а) внутрішньо-організаційні – пов'язані з добором і прийняттям на службу, призначенням і переміщенням, оцінюванням, атестуванням, заохоченням, дисциплінарною практикою, службовими перевітками та внутрішнім контролем; б) зовнішні – виникають у взаємодії поліції з іншими органами та особами у зв'язку з виконанням публічних функцій, коли зовнішні вимоги або контроль впливають на службові рішення щодо поліцейських; *за підпорядкованістю сторін:* а) вертикальні – між керівником і підлеглим, між вищим та нижчим органом або підрозділом; б) горизонтальні – між непідпорядкованими підрозділами або посадовими особами, коли потрібні погодження чи координація; *за призначенням:* а) регулятивні – забезпечують нормальне проходження служби, визначають права і обов'язки, порядок добору, навчання, оцінювання, просування та соціальне забезпечення; б) охоронні – виникають у разі

порушення службових вимог і пов'язані із застосуванням дисциплінарних та інших заходів відповідальності; *за рівнем правового регулювання*: а) закріплені законами – основи служби і статусу поліцейського, базові гарантії та обмеження; б) закріплені підзаконними актами – деталізація процедур і порядків проходження служби.

Доценко О.С.: Визначте особливості кадрових процедур в органах Національної поліції.

Відповідь: Дякую за запитання. Особливості кадрових процедур в органах Національної поліції полягають у тому, що вони мають виразну процесуально правову природу та виступають не сукупністю ізольованих кадрових дій, а системно організованими адміністративними процедурами, кожна з яких займає визначене місце у загальному юридично значущому процесі кадрового забезпечення і виконує технологічну функцію забезпечення юридичної правильності управлінських рішень щодо персоналу. Такі процедури є нормативно детермінованими та здійснюються у межах і способами, передбаченими законодавством про Національну поліцію й підзаконними актами, що забезпечує їх формалізованість, передбачуваність і можливість контролю, а водночас зумовлює імперативний характер регулювання, коли службове рішення приймається уповноваженим суб'єктом публічної адміністрації і породжує для поліцейського або кандидата юридично значущі наслідки. Їх специфіка також проявляється у спеціальному суб'єктному складі – обов'язковими учасниками виступають поліцейські, кандидати та компетентні посадові особи і кадрові органи, які реалізують управлінські повноваження у межах ієрархічної структури поліції, при цьому процедура може запускатися як у силу закону, так і внаслідок управлінської ініціативи, а згода другої сторони не завжди є необхідною умовою, що відповідає природі публічної служби.

Пастух І.Д.: Визначте особливості кадрових процедур добору та прийняття на службу в органи Національної поліції.

Відповідь: Дякую за запитання. Особливості кадрових процедур добору та прийняття на службу в органи Національної поліції зумовлюються спеціальним характером поліцейської служби і проявляються передусім у підвищеній інтенсивності перевірок та багатокомпонентності оцінювання кандидата, коли поряд із документальним підтвердженням відповідності загальним вимогам застосовуються медичні огляди, оцінка фізичної підготовки, психофізіологічні обстеження, перевірки на залежності, спеціальна перевірка, а також тестування на поліграфі за згодою особи, що у сукупності створює розгорнуту модель попередження кадрових ризиків. Важливою рисою є конкурсна логіка добору, яка посилюється діяльністю постійних поліцейських комісій, покликаних забезпечити об'єктивність відбору, прозорість процедур і співвіднесення професійних якостей кандидата з вимогами конкретної посади, при цьому рішення комісії у визначених законом випадках набуває значення обов'язкового юридичного факту, хоча остаточне оформлення вступу на службу відбувається через видання наказу про призначення. Специфічність також виявляється у тому, що прийняття на службу нерозривно пов'язане з набуттям особою особливого службового статусу, який передбачає присягу,

спеціальні звання, однострій та обов'язок дотримуватися обмежень і заборон, а отже вимоги до відбору мають не лише кадрово організаційний, а й публічно безпековий зміст. Окремо слід відзначити диференціацію підходів щодо керівного складу, де нормативна визначеність формально зберігається, однак структурованість конкурсних процедур для окремих посад може бути менш однозначною, а призначення додатково пов'язується з управлінським погодженням на вищому рівні, що посилює роль дискреційного елемента і підвищує значення процедурних гарантій.

Білик В.М.: Визначте особливості оскарження звільнення поліцейського.

Відповідь: Дякую за запитання. Особливістю оскарження звільнення поліцейського є пріоритет спеціального законодавства над загальними нормами трудового права, при перевірці правомірності звільнення визначальне значення мають положення Закону України «Про Національну поліцію», дисциплінарного законодавства та інших спеціальних актів, тоді як норми КЗпП України можуть застосовуватися лише субсидіарно – за відсутності спеціального регулювання. Водночас, така модель не звужує обсягу правового захисту поліцейського, а навпаки вимагає підвищених стандартів обґрунтованості кадрового рішення, оскільки будь-яке відхилення від процедури, неповне з'ясування фактичних обставин, ігнорування гарантій на захист чи порушення принципів пропорційності та законності може бути підставою для скасування наказу про звільнення. Тому оскарження в цій сфері має подвійну природу: з одного боку, це спосіб індивідуального захисту порушеного права конкретного поліцейського, а з іншого – інструмент забезпечення належної кадрової дисципліни в самій системі поліції. Оскарження звільнення слід розцінювати як завершальну стадію перевірки легітимності кадрового рішення, де оцінюється не лише результат, а й якість усієї процедури припинення служби. Його наслідком може бути не просто поновлення особи на посаді, а й відновлення попереднього службового статусу, компенсація грошового забезпечення за час вимушеного прогулу, усунення негативних правових наслідків незаконного звільнення та, за наявності підстав, притягнення винних посадових осіб до відповідальності. Саме тому оскарження звільнення в органах Національної поліції є не другорядним елементом кадрової роботи, а необхідною процесуальною гарантією, яка забезпечує баланс між дискреційними повноваженнями керівництва та правом поліцейського на справедливе, мотивоване і юридично бездоганне вирішення питання про припинення служби.

Куліков В.А.: Визначте критерії ефективності реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції.

Відповідь: Дякую за запитання. Критеріями ефективності реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції є: 1) правовий критерій, що відображає ступінь відповідності кадрових процедур вимогам законодавства та внутрішньо-організаційних правил (законність прийняття кадрових рішень; відсутність дискримінації; прозорість кадрових процедур; дотримання встановленого порядку кадрових процедур; недопущення свавілля та дискреційних зловживань; юридична визначеність; дієві механізми оскарження

тощо); 2) цільовий критерій, що характеризує рівень досягнення цілей кадрового забезпечення в органах Національної поліції (своєчасне укомплектування посад; добір осіб, здатних якісно виконувати службові повноваження; забезпечення безперервності службової діяльності; формування професійного та добросовісного кадрового складу; досягнення стратегічних та поточних завдань поліції; підвищення якості поліцейських послуг; зміцнення законності в діяльності поліції; підвищення рівня публічної безпеки; зміцнення авторитету поліції; зростання довіри населення до поліцейських органів тощо); 3) організаційно-управлінський критерій відображає якість організації, координації, планування та контролю кадрових процедур (чіткість розподілу повноважень між кадровими підрозділами і керівниками; узгодженість кадрових процедур між різними рівнями управління; належне планування кадрової роботи; дієвість внутрішнього контролю; наявність управлінських механізмів для своєчасного виявлення та реагування на кадрові проблеми; реальне врахування заслуг, компетентності та результатів службової діяльності; підзвітність суб'єктів кадрових повноважень тощо); 4) критерій професійно-кадрової якості органів Національної поліції (відповідність кандидатів та працівників кваліфікаційним вимогам; рівень професійної підготовки, компетентності та службової придатності; здатність кадрових процедур виявляти, відбирати та утримувати професійно підготовлених працівників; розвиток кадрового потенціалу через навчання, підвищення кваліфікації, стажування та службове просування; формування кадрового резерву тощо); 5) критерій резильєнтності кадрового складу (своєчасне проведення конкурсів, призначень, переміщень, атестувань та службових перевірок; оперативне реагування на кадровий дефіцит; відсутність процедурного затягування; забезпечення безперервності кадрових процесів; рівень укомплектованості посад; стабільність кадрового складу; зниження плинності кадрів; збереження професійно цінних працівників; спадкоємність управлінського та професійного досвіду; розвиток кар'єрних траєкторій; підготовка резерву на керівні посади; здатність кадрової системи адаптуватися до нових викликів і потреб тощо); 6) ресурсно-економічний критерій характеризує оптимальність використанням фінансових, інформаційних, організаційних та інших ресурсів (співвідношення між затратами на проведення кадрових процедур та досягнутими результатами; мінімізація непродуктивних витрат; раціональне використання кадрового апарату; організаційна доцільність кадрових механізмів; швидке ухвалення кадрових рішень без шкоди для їх якості та впливу на законність тощо); 7) соціально-психологічний критерій розкриває ступінь сприйняття кадрами внутрішнього службового клімату (рівень довіри працівників до кадрових рішень; сприйняття процедур як чесних та зрозумілих; вплив кадрової практики на мотивацію до служби; рівень конфліктності; ступінь підтримання здорового професійного середовища; зниження кількості дисциплінарних порушень тощо).

Головуючий: Є ще запитання? Немає. Переходимо до обговорення дисертації. Слово надається науковому керівнику.

Науковий керівник, кандидат юридичних наук, доцент Бурлаков С.В., який зазначив, що підготовлена Вигівською І.А. дисертація на тему: «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції» є результатом наполегливої науково-теоретичної діяльності.

Дисертант має достатній загальний рівень розвитку, професійно грамотно володіє інструментарієм дослідження. Основні положення та висновки дослідження, сформульовані в дисертації, відображено в дев'яти наукових публікаціях, серед яких шість статей – у журналах, включених МОН України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, а також три тези доповідей на науково-практичних конференціях

Індивідуальний план наукової роботи та індивідуальний навчальний план Вигівської Ірина Андріївни виконав у повному обсязі.

Зміст дисертації відповідає заявленій дисертантом науковій спеціальності. Дисертація є самостійною, завершеною роботою. Дослідження викладено зрозумілою, юридично і літературно грамотною мовою. Оформлення дисертації відповідає встановленим МОН України вимогам.

Загалом дисертація 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 р. № 44, а її автор – Вигівська Ірина Андріївна – заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Вважаю, що дисертаційну роботу можна представити до розгляду та захисту у разовій спеціалізованій вченій раді на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Після цього було надано слово **рецензентам** роботи:

Кандидат юридичних наук, професор Братель С.Г. зазначив, що актуальність дисертації Вигівської Ірина Андріївни не викликає сумнівів. За мету Ірина Андріївна поставила собі опрацювання сучасної наукової думки щодо адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції. Проведений аналіз кваліфікаційної наукової праці дозволяє стверджувати, що в результаті проведеного дослідження автор досягнув визначеної мети та вирішив поставлені завдання. При цьому сформульовані висновки та пропозиції є достатньо аргументовані та оригінальні, відповідають вимогам сьогодення та можуть бути застосовані на практиці. Питання, які розглядаються в кваліфікаційній науковій праці, автором розкриті на високому методологічному рівні.

Відтак, автором здійснено значний обсяг роботи. У дослідженні вдало, послідовно та логічно викладено і розкрито головні питання, зазначені у змісті. Все це дає підстави вважати, що мета дослідження досягнута, а його завдання реалізовані.

Варто вказати, що дисертація Вигівської Ірини Андріївни на тему «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах

Національної поліції» виконана на високому рівні та відповідає вимогам МОН України, що ставляться до дисертацій та може бути рекомендована до розгляду та захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

Доктор юридичних наук, професор Золотарьова Н.І. підкреслила, що дисертаційне дослідження Вигівської Ірини Андріївни на тему «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції» виконано якісно та на високому науковому рівні. Основні результати досліджень автора достатньою мірою обґрунтовані. Їх наукова достовірність не викликає сумнівів, оскільки вони отримані в результаті аналітичної роботи. Позитивним моментом роботи є вміння автора обґрунтовувати власну думку, проводити наукову дискусію із вченими, послідовно, логічно та системно викладати матеріал.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертаційна робота є новітнім комплексним дослідженням загальної характеристики та спеціальних особливостей адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції, в результаті якого сформовано критерії ефективності кадрових процедур та напрямки вдосконалення кадрової політики органів Національної поліції України.

Для досягнення завдань автор логічно побудував структуру роботи та окреслив завдання дослідження, також вдалим є вибір низки загальнонаукових та спеціально-правових методів пізнання, застосування яких визначались об'єктом та предметом дослідження.

Дисертаційне дослідження є завершеним, виконане самостійно та відповідає вимогам, які висуваються для подібного виду наукових праць.

В цілому, як свідчить зміст роботи, до захисту подано завершене наукове дослідження, яке містить низку наукових положень, що у своїй сукупності роблять значний внесок у наукову теорію та правозастосовну діяльність. Загальна оцінка роботи є позитивною, дисертація може бути подана до розгляду та захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

В обговоренні дисертаційного дослідження взяли участь:

Кандидат юридичних наук, доцент Білик В.М., який відзначив, що Вигівська І.А. у своїй кваліфікаційній науковій праці досягнула поставленої мети. Автором чітко окреслені і логічно побудовані мета та завдання дослідження, обґрунтовано теоретичні та методичні підходи щодо їх виконання, розроблено і апробовано відповідні пропозиції, які у своїй комплексності є науковим шляхом вирішення поставлених завдань.

У дисертації запропоновано низку нових положень, змін до чинного законодавства України, сформульовано висновки, що мають важливе теоретичне і практичне значення.

Отже, кваліфікаційна наукова праця є самостійним, завершеним, комплексним дослідженням, в якому обґрунтовується низка наукових положень та висновків, нових у теоретичному плані й важливих для юридичної практики, що у сукупності вирішують завдання науки адміністративного права.

Доктор юридичних наук, професор Доценко О.С., який наголосив, що здобувачем продемонстровано високий рівень апробації дисертації, основні ідеї та висновки яких, лягли в основу наукових позицій. Заслугує уваги науковий підхід щодо визначення та виокремлення особливостей адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції.

Все це дозволяє обґрунтувати висновок про високий рівень основних положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у кваліфікаційній науковій праці, їхню репрезентативність. Тому, подане дисертаційне дослідження має закінчений вигляд. Його зміст має внутрішню логічну побудову.

Таким чином, дисертаційне дослідження є самостійним, завершеним, комплексним, в якому обґрунтовується низка наукових положень та висновків, нових у теоретичному плані й важливих для юридичної практики, що у сукупності вирішують завдання науки адміністративного права.

Кандидат юридичних наук, доцент Варивода В.І., який підкреслив, що ступінь обґрунтованості та достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, які сформульовані в дисертації визначається декількома обставинами. Перш за все, автор достатньо повно вивчив та проаналізував наукову літературу як загальнотеоретичного, так і спеціального характеру, яка стосувалася тематики дослідження. Варто відзначити сумлінне використання здобувачем різнопланової джерельної бази, яка стосуються проблематики дослідження. Дисертант використовує науковий стиль полеміки, зрозумілу та логічну мову викладу, що вказує на вдало обрану власну методику дослідження та раціональне використання загальнонаукових та спеціальних методів пізнання.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому що у відповідності до змісту та характеру розглянутих питань дисертація є однією із перш спроб комплексно, на монографічному рівні сформулювати перспективні напрями вдосконалення адміністративного законодавства у досліджуваній сфері. Безумовно, дисертація містить елементи наукової новизни. Тому дисертаційна робота Вигівської І.А. заслуговує на рекомендацію до захисту в разовій спеціалізованій вченій раді.

Вигівська Ірина Андріївна висловила виступаючим та всім присутнім подяку за позитивну оцінку його дисертаційного дослідження, за висловлені побажання та професійні поради, що сприяли вдосконаленню змісту та форми дисертаційної роботи та корекції його подальших науково-дослідних планів.

На основі результатів обговорення присутні на засіданні вирішили запропонувати такий:

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів щодо дисертації Вигівської Ірини Андріївни «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції»

Дисертація Вигівської Ірини Андріївни «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції», яка подана на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право, є цілісною, завершеною науковою працею.

Обґрунтування теми дослідження. У сучасних умовах утвердження демократичних стандартів публічного врядування та зростання суспільного запиту на ефективний захист прав і свобод людини, особливого значення набуває проблема належного функціонування правоохоронної системи як одного з базових механізмів забезпечення правопорядку, законності та внутрішньої безпеки держави. За таких умов правоохоронна система є складною державно-правовою конструкцією, від збалансованості, юридичної визначеності та функціональної узгодженості якої залежить якість реалізації державою її основоположних обов'язків перед людиною і суспільством.

Особливість української правоохоронної системи полягає у трансформації системи публічного адміністрування, адаптації національного законодавства до європейських правових стандартів, підвищенні ролі прав людини у публічно-правових відносинах, а також суспільного запиту на прозорість та результативність правоохоронної діяльності. У межах правоохоронної системи України особливе місце належить Національній поліції, яка є одним із ключових суб'єктів реалізації державної політики у сфері забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, протидії злочинності та надання поліцейських послуг. Поліція найбільш тісно пов'язана з повсякденним життям суспільства, її діяльність безпосередньо стосується широкого кола осіб, превенцією загроз публічному порядку та забезпеченням практичної реалізації принципу безпеки, як однієї з базових суспільних цінностей. Поліція значною мірою формує реальне уявлення громадян про державу, рівень законності, ефективність влади та справедливості її дій. Відтак, якість функціонування поліції є показником загального рівня дієвості всієї правоохоронної системи України.

Суттєвим чинником, що впливає на ефективність діяльності Національної поліції, є підвищений рівень суспільних очікувань щодо доброчесності та професійної спроможності поліцейських органів. За таких умов будь-які внутрішньо-організаційні недоліки, зокрема в сфері кадрового адміністрування, набувають системного значення, та впливають на якість виконання поліцією її основних функцій, стан службової дисципліни, стабільність кадрового складу та авторитет поліції в суспільстві.

Зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями. Адміністративно-правова природа кадрових відносин в органах Національної поліції були загальним та спеціальним предметом досліджень таких вчених, як: О. Бандурка,

О. Батраченко, А. Берендєєва, Д. Берестень, І. Болокан, С. Братель, К. Бугайчук, Л. Васянович, А. Васіна, Д. Власенко, В. Галуцько, О. Ганжа, К. Гарбузюк, Є. Гіденко, В. Гладкий, В. Глуховеря, В. Гончарук, М. Горбач, Л. Гордієнко, Н. Григор'єва, О. Григорчук, В. Грітчина, С. Денисюк, О. Дем'яненко, О. Джафарова, К. Дідур, П. Діхтієвський, Р. Дмитрик, Г. Долга, О. Дрозд, С. Єсімов, В. Залужний, А. Івоніна, К. збаш, Ю. Ірха, А. Казанжи, І. Катеринчук, Д. Катрич, В. Кікінчук, М. Клемпарський, А. Ковальова, М. Кочеров, С. Комісаров, А. Кубаєнко, І. Кравченко, О. Кузьменко, Д. Ластович, Ю. Легкошерст, Б. Ліщук, М. Логвиненко, М. Логінова, О. Мамчій, А. Мельник, О. Мердова, Л. Миронова, М. Небеська, О. Оболенський, В. Огурченко, В. Олексюк, І. Охріменко, О. Падалка, Т. Плугатар, Є. Подорожній, Г. Пономаренко, В. Прітчина, М. Путій, О. Рябченко, М. Руденко, І. Савельєва, Р. Савчук, І. Святокум, В. Серєда, Р. Сербин, Б. Сірко, Х. Солнцева, А. Стрижак, А. Танько, Г. Терехова, Д. Тичина, Г. Фоміна, О. Харитонова, О. Худякова, Г. Цигікало, О. Цуркан, В. Чумак, Р. Шаповал, С. Шатрава, В. Шевчук, Д. Швець, Є. Шило, О. Шишкарьова та ін.

При цьому, складні умови війни вплинули на якість адміністративно-правового регулювання та фактичну трансформацію кадрових процедур в органах Національної поліції, що зумовлює актуальність наукових викликів для забезпечення належного рівня професійної компетентності та добросовісності поліцейських, здатних якісно та стійко виконувати завдання та функції Національної поліції.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.

Тема дисертаційної роботи узгоджується з положеннями Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, ратифікованої Законом України від 16 вересня 2014 р.; Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, затверджених Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019; Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021; Комплексного стратегічного плану реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023-2027 роки, схваленого Указом Президента України від 11 травня 2023 року № 273/2023; Стратегії національної безпеки України «Безпека людини – безпека країни», затвердженої Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020; Стратегії воєнної безпеки України «Воєнна безпека – всеохоплююча оборона», затвердженої Указом Президента України від 25 березня 2021 року № 121/2021; Стратегії кібербезпеки України «Безпечний кіберпростір – запорука успішного розвитку країни», затвердженої Указом Президента України від 26 серпня 2021 року № 447/2021. Тему дисертації затверджено Вченою радою Національної академії внутрішніх справ від 26 вересня 2023 року (протокол № 20).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є комплексне визначення загальної характеристики та спеціальних особливостей адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції для формування критеріїв ефективності кадрових

процедур та напрямків вдосконалення кадрової політики органів Національної поліції України.

Для реалізації визначеної мети заплановано розв'язання наступних завдань:

- сформувати адміністративно-правову природу відносин у сфері проходження служби в органах Національної поліції;
- розкрити новітнє поняття кадрових процедур в органах Національної поліції;
- з'ясувати особливості адміністративно-правового статусу суб'єктів кадрової роботи в органах Національної поліції;
- визначити сутність кадрових процедур добору та прийняття на службу в органи Національної поліції;
- розкрити адміністративну природу кадрових процедур переміщення по службі в органах Національної поліції;
- проаналізувати професійне навчання поліцейських як кадрову процедуру;
- виділити кадрові процедури припинення служби в органах Національної поліції;
- визначити зміст та значення ефективності реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції;
- розкрити напрямки удосконалення адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції.

Об'єкт дослідження – сукупність суспільних відносин у сфері реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції.

Предмет дослідження – адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції.

Методи дослідження. Основою роботи став метод *діалектики*, який дозволив комплексно сформувати загальну характеристику кадрових процедур в органах Національної поліції (розділ 1). Метод *узагальнення* став основою для формування адміністративно-правової природи відносин у сфері проходження служби в органах Національної поліції (підрозділ 1.1). *Логічний* метод дав можливість виділити поняття кадрових процедур в органах Національної поліції та адміністративно-правовий статус суб'єктів кадрової роботи (підрозділи 1.2, 1.3).

Системний підхід та методи *аналізу* та *синтезу* стали основою для виділення спеціальних особливостей кадрових процедур в органах Національної поліції (розділ 2). *Формально-юридичний* метод використано як основний підхід для аналізу нормативно-правового регулювання діяльності поліції в Україні (розділи 2, 3). Завдяки *структурно-функціональному* методу визначено критерії ефективності реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції (підрозділ 3.1). *Теоретико-прогностичний* метод дозволив виділити шляхи удосконалення адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції (розділ 3).

Нормативною базою дослідження є Конституція України, закони України, що визначають правові засади організації та діяльності Національної поліції та інших суб'єктів правоохоронної системи, а також підзаконні акти загального і спеціального характеру, видані Президентом України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством внутрішніх справ України, Національною поліцією та іншими уповноваженими суб'єктами кадрової роботи в органах Національної поліції.

Емпіричну основу дослідження становлять офіційні статистичні, інформаційно-аналітичні та довідкові матеріали Міністерства внутрішніх справ України, Національної поліції України, інших уповноважених суб'єктів публічної адміністрації, відомості з Єдиного державного реєстру судових рішень, матеріали адміністративної та службової практики, пов'язаної з кадровою роботою в органах Національної поліції, а також узагальнені аналітичні, публіцистичні та довідкові джерела, що відображають сучасний стан реалізації кадрових процедур у поліцейській системі.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертаційна робота є новітнім комплексним дослідженням загальної характеристики та спеціальних особливостей адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції, в результаті якого сформовано критерії ефективності кадрових процедур та напрямки вдосконалення кадрової політики органів Національної поліції України, зокрема:

уперше:

– комплексно визначено новітнє значення кадрових процедур в органах Національної поліції як ключових процесуально-правових механізмів якісного, оптимального та стійкого кадрового забезпечення та внутрішнього управління персоналом, через які матеріальні норми про службу, статус поліцейського та вимоги до професійної придатності набувають реального практичного втілення у вигляді правомірних та резильєнтних управлінських рішень;

– розкрито особливості кадрових процедур з підвищення кваліфікації кадрів органів Національної поліції, що полягають у: – подвійній природі як елементу професійної підготовки та механізму кадрового управління; – змістовної сутності як обов'язкової складової службової спроможності; – нормативній деталізації змісту та організації післядипломної освіти; – диференціації форм навчання, залежно від категорії посад і службових функцій; – поєднанні довгострокових професійних програм з короткостроковими курсами; – встановленні формалізованих наслідків результативності навчання; – охопленні спеціальних знань і навичок виконання поліцейських завдань, управлінської компетентності, психологічної стійкості, та безпекових практик;

– виділено критерії ефективності реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції: 1) правовий, що відображає ступінь відповідності кадрових процедур вимогам законодавства та внутрішньо-організаційних правил; 2) цільовий, що характеризує рівень досягнення цілей кадрового забезпечення в органах Національної поліції; 3) організаційно-управлінський,

що відображає якість організації, координації, планування та контролю кадрових процедур; 4) критерій професійно-кадрової якості органів Національної поліції; 5) критерій резильєнтності кадрового складу; 6) ресурсно-економічний, що характеризує оптимальність використанням фінансових, інформаційних, організаційних та інших ресурсів; 7) соціально-психологічний, що розкриває ступінь сприйняття кадрами внутрішнього службового клімату;

удосконалено:

– розуміння адміністративних відносин у сфері проходження служби в органах Національної поліції як врегульованої нормами адміністративного права форми публічно-владної взаємодії, що виникає, змінюється та припиняється між уповноваженими суб'єктами публічної адміністрації у системі Національної поліції та поліцейськими, кандидатами на службу або іншими залученими особами з приводу добору, прийняття на службу, її проходження, службового переміщення, оцінювання, заохочення, дисциплінарної відповідальності, професійної підготовки, соціального і правового забезпечення, а також припинення служби, унаслідок чого забезпечується організаційна спроможність поліції виконувати покладені на неї функції та реалізується публічний інтерес у підтриманні правопорядку й безпеки;

– адміністративно-правовий статус суб'єктів кадрової роботи в органах Національної поліції як визначене нормами публічного права юридичне становище уповноважених органів і посадових осіб, а також спеціалізованих комісій і підрозділів, яке виражається у закріпленій за ними компетенції щодо організації та здійснення кадрових процедур у поліції, завдань, повноважень, меж відповідальності та процедурних гарантій, за допомогою яких забезпечується комплектування поліції професійним персоналом і підтримання службової дисципліни як передумови реалізації правоохоронної функції держави;

– сутність кадрових процедур переміщення по службі в органах Національної поліції як інструменту внутрішньої кадрової мобільності, за допомогою якого публічна адміністрація у межах поліцейської служби забезпечує раціональний розподіл людських ресурсів, підтримання належної керованості підрозділів і адаптацію організаційної структури до змін оперативної обстановки та кадрових ризиків;

– комплексний характер оформлення документів про звільнення як кадрової процедури припинення служби в органах Національної поліції, що охоплює видання наказу та цілу систему супровідних кадрових дій (ознайомлення особи з наказом, виключення зі списків особового складу, оформлення та видачу необхідних документів, проведення остаточного розрахунку, завершення внутрішньо-організаційних процедур), задля фіксації юридичного факту припинення служби та забезпечення належного адміністративного порядку передачі майна, документів, службових повноважень та фінансових зобов'язань;

отримали подальшого розвитку:

– напрямки впровадження перспективної моделі організації етапу пошуку кандидатів для Національної поліції шляхом рекрутингу як самостійної управлінської концепції формування якісного кадрового потенціалу поліції, що передбачає системну, цілеспрямовану та індивідуалізовану діяльність щодо пошуку, оцінювання, залучення, первинного супроводу та подальшого професійного орієнтування особи в системі поліцейської служби;

– загально-стратегічні шляхи удосконалення адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції, що спрямовані на: створення системи кадрового управління, здатної забезпечити формування професійного, мотивованого та стійкого кадрового складу поліції; виконання інституційно-трансформаційної функції; усунення залежності кар'єрного просування від суб'єктивного бачення керівництва; розвиток безперервної професійної освіти; посилення антикорупційної та етичної складової кадрових процедур; цифрову трансформацію адміністративно-правового механізму кадрових процедур.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що пропозиції та висновки, сформовані в роботі, можуть бути застосовані в наступних сферах:

– *науково-дослідній сфері* – для формування теоретико-практичних концепцій функціонування правоохоронної системи України (акт Національної академії внутрішніх справ від 23 квітня 2026 року № 117-нд);

– *законотворчій діяльності* – для вдосконалення положень чинного законодавства України у сфері кадрового забезпечення поліцейської діяльності;

– *правозастосовній сфері* – для підвищення ефективності практичної діяльності органів та підрозділів Національної поліції України, уповноважених на реалізацію кадрових процедур;

– *освітньому процесі* – для підготовки та оновлення навчально-методичних матеріалів, підручників, навчальних посібників та практичних завдань з дисципліни «Актуальні проблеми теорії адміністративного права» (акт Національної академії внутрішніх справ від 23 квітня 2026 року № 116-оп).

Апробація результатів дисертації. Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремих її аспектів, одержані узагальнення і висновки було оприлюднено на міжнародних та національних науково-практичних конференціях, семінарах та круглих столах: *Advances in law: the view of domestic and foreign scholars: International scientific conference* (October 3–4, 2024); *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права* : матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (5 грудня 2025 р.); *Current challenges in the development of law and public management and administration: International scientific conference* (March 4–5, 2026).

Публікації. Основні положення та висновки дослідження, сформульовані в дисертації, відображено в дев'яти наукових публікаціях, серед яких шість статей – у журналах, включених МОН України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук, а також три тези доповідей на науково-практичних конференціях, зокрема:

1. Жуматій І.А. Адміністративно-правова природа відносин у сфері проходження служби в органах Національної поліції. *Право та державне управління*. 2024. № 2. С. 622-629. DOI <https://doi.org/10.32782/pdu.2024.2.85>.

2. Жуматій І.А. Особливості кадрових процедур з підвищення кваліфікації кадрів органів Національної поліції. *Право і суспільство*. 2024. № 2. С. 776-781. DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.2.111>.

3. Жуматій І.А. Адміністративна природа кадрових процедур переміщення по службі в органах Національної поліції. *Правові новели*. 2024. № 23. С. 596-602. DOI <https://doi.org/10.32782/ln.2024.23.80>.

4. Жуматій І.А. Новітнє поняття кадрових процедур в органах Національної поліції: процесуально-правовий аспект. *Право та державне управління*. 2025. № 3. С. 359-369. DOI <https://doi.org/10.32782/pdu.2025.3.47>.

5. Жуматій І.А. Адміністративно-правовий статус суб'єктів кадрової роботи в органах Національної поліції. *Право і суспільство*. 2025. № 6. С. 730-735. DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.6.103>.

6. Жуматій І.А. Кадрові процедури добору та прийняття на службу в органи Національної поліції. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2026. №2. С. 199-201. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2026-2/43>.

7. Zhumatii I.A. New approaches to understanding the administrative-legal nature of service in the National police. *Advances in law: the view of domestic and foreign scholars* (October 3–4, 2024. Riga, the Republic of Latvia) : International scientific conference. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2024. С. 441-444.

8. Жуматій І.А. Сучасне осмислення кадрових процедур в органах Національної поліції: процесуально-правовий вимір. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права* : матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції, м. Кременчук, 5 грудня 2025 р. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2025. С. 177-180.

9. Жуматій І.А. Аналіз новітніх підходів до визначення адміністративно-правового статусу суб'єктів кадрової діяльності в Національній поліції. *International scientific conference : Current challenges in the development of law and public management and administration*, (March 4–5, 2026. Riga, the Republic of Latvia), 2026. P. 118-121.

Характеристика особистості здобувача. Вигівська Ірина Андріївна, 1986 року народження, освіта вища. У 2016 році закінчила Національну академію внутрішніх справ за спеціальністю "Правознавство" (диплом магістра) 3 вересня 2022 року по теперішній час аспірант заочної форми навчання відділу аспірантури (ад'юнктури) і докторантури Національної академії внутрішніх справ.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертація написана науковим стилем, українською мовою. Наукові положення, висновки та рекомендації викладені стисло, точно, ясно та просто, що забезпечує легкість і доступність їх сприйняття. Дисертація оформлена згідно з вимогами МОН України.

Структура дисертації відповідає меті, завданням, предмету дослідження і вимогам Міністерства освіти і науки України та складається із анотації, вступу,

трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Відповідність дисертації встановленим вимогам і визначеній спеціальності. Дослідження адміністративно-правового механізму реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції є напрямом, який віднесено до спеціальності 081 – «Право».

УХВАЛЕНО:

1. Затвердити висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Вигівської Ірини Андріївни «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції».

2. Констатувати, що за актуальністю, ступенем новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів дисертація Вигівської Ірини Андріївни відповідає спеціальності 081 «Право» та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (зі змінами й доповненнями від 03 квітня 2019 року № 283), наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» від 12 січня 2017 року № 40 (зі змінами й доповненнями від 31 травня 2019 року № 759) та 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 р. № 44.

3. Рекомендувати дисертацію Вигівської Ірини Андріївни «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур в органах Національної поліції», до разового захисту на здобуття ступеня доктора філософії у спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 081 «Право».

Результати голосування присутніх на засіданні докторів та кандидатів наук за профілем поданої на розгляд дисертації: за – 15, проти – немає, таких, що утримались – немає.

**Головуючий –
завідувач кафедри поліцейської діяльності
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, професор**


Сергій БРАТЕЛЬ