

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор Одеського
державного університету
внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, професор
Сергій БРАТЕЛЬ



07 2024 р.

ВИСНОВОК

**Одеського державного університету внутрішніх справ щодо дисертації
Мерденова Юрія Володимировича на тему: «Адміністративно-правове
забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції
України», поданої на здобуття ступеня доктора філософії
в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право»**

ВИТЯГ

з протоколу засідання кафедри адміністративної діяльності поліції факультету підготовки фахівців для підрозділів превентивної діяльності Одеського державного університету внутрішніх справ МВС України № 25 від 19 липня 2024 року щодо проведення публічної презентації та обговорення наукових результатів дисертації аспіранта 2-го року навчання докторантури та аспірантури Одеського державного університету внутрішніх справ Мерденова Юрія Володимировича на тему: «Адміністративно-правове забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України»

ГОЛОВУЮЧА: кандидат юридичних наук, доцент Пишна Алла Георгіївна.

ПРИСУТНІ:

Бабенко А.М., доктор юридичних наук, професор,
Калаянов Д.П., доктор юридичних наук, професор,
Корнієнко М.В., доктор юридичних наук, професор,
Крикун В.В., доктор юридичних наук, професор,
Швець Д.В., доктор юридичних наук, доцент, заслужений працівник освіти України,
Ярмакі Х.П., доктор юридичних наук, професор,
Берендесева А.І., кандидат юридичних наук, доцент,
Биков І.О., кандидат юридичних наук,
Десятник А.А., кандидат юридичних наук,
Домброван Н.В., кандидат юридичних наук, доцент,
Ковальова О.В., кандидат юридичних наук, доцент, старший науковий співробітник,

Крижановська О.В., кандидат юридичних наук, доцент,
Медведенко Н.В., кандидат юридичних наук,
Позігун І.О., доктор філософії,
Теслюк І.О., кандидат юридичних наук,
Мерденов Ю.В.

З присутніх – 6 докторів наук та 10 кандидатів наук – фахівців за профілем поданої на розгляд дисертації.

ПОРЯДОК ДЕННИЙ:

Обговорення наукового дослідження аспіранта 2-го року навчання аспірантури та докторантури Одеського державного університету внутрішніх справ Мерденова Юрія Володимировича на тему: «Адміністративно-правове забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України», поданої на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право» з метою надання висновку про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації.

Робота виконана в Одеському державному університеті внутрішніх справ.

Науковий керівник: Швець Д.В, доктор юридичних наук, доцент, заслужений працівник освіти України, ректор Одеського державного університету внутрішніх справ.

Мерденов Юрій Володимирович, народився 22 червня 1988 року в м. Балта Одеської області. Громадянин України.

У 2008 році закінчив Донецький юридичний інститут Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка, за спеціальністю «Правоохоронна діяльність» другого (магістерського) рівня вищої освіти.

У 2009 році закінчив Київський національний університет внутрішніх справ за спеціальністю «Правознавство» другого (магістерського) рівня вищої освіти.

З 2005 до 2015 року проходив службу в органах внутрішніх справ на посадах дільничного інспектора міліції сектору дільничних інспекторів міліції Балтського районного відділу Головного управління МВС України в Одеській області, старшого інспектора з особливих доручень відділу організації служби та діяльності спеціальних установ міліції управління громадської безпеки Головного управління МВС України в Одеській області.

З листопада 2015 року до жовтня 2016 року - начальник відділу управління превентивної діяльності Головного управління Національної поліції в Одеській області.

З жовтня 2016 року до листопада 2019 року - начальник відділу охорони публічного порядку управління превентивної діяльності Головного управління Національної поліції в Одеській області.

З листопада 2019 року до вересня 2021 року - заступник начальника управління – начальник відділу інспекції з особового складу управління кадрового забезпечення Головного управління Національної поліції в Одеській області.

З вересня 2021 року до червня 2023 року - начальник управління кадрового забезпечення Головного управління Національної поліції в Одеській області.

З червня по грудень 2023 року - заступник начальника Головного управління Національної поліції в Рівненській області.

З грудня 2023 року до теперішнього часу перебуває на посаді заступника начальника Головного управління Національної поліції в Дніпропетровській області.

З 01 вересня 2022 року наказом від 31.08.2022 №243 о/с зарахований до докторантури та аспірантури Одеського державного університету внутрішніх справ.

Тема дисертації затверджена на засіданні Вченої ради Одеського державного університету внутрішніх справ 29 вересня 2022 року, протокол № 1.

Освітньо-наукову програму підготовки здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 081 «Право» завершив 23.01.2024 року.

Здобувач має 9 наукових публікацій за темою дисертації, серед яких 4 наукові статті, опубліковані у наукових фахових виданнях України, 5 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

СЛУХАЛИ:

Доповідь аспіранта Мерденова Ю.В. на тему: «Адміністративно-правове забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України». Здобувач ознайомив присутніх зі структурою дисертації, обґрунтував актуальність обраної теми дослідження, яка зумовлена тим, що у зв'язку із збройною агресією Російської Федерації проти України та введенням в дію Закону України «Про правовий режим воєнного стану» актуалізувалась проблема підбору і підготовки ефективних кадрів для правоохоронних органів та силових структур. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі, формування ефективного державного органу – Національної поліції України (далі – НПУ) набуло стратегічного значення для подальшого розвитку країни. З одного боку, необхідно здійснити мобілізацію кадрового резерву країни, з метою забезпечення висококваліфікованими співробітниками усіх структурних підрозділів НПУ, на яких покладено функцію захисту прав і свобод громадян у особливих умовах війни. З іншого боку, створити умови для наявних фахівців, з метою ефективного здійснення покладених на них функцій, мотивуючи їх на підготовку та перепідготовку, активізацію внутрішнього особистісного потенціалу, а також на постійне вдосконалення професійної майстерності. Такий сучасний виклик управлінню персоналом в органах Національної поліції України вимагає детального аналізу і формування новітніх підходів до процесу забезпечення й управління персоналом НПУ.

Однак, в останні роки Національна поліція України перебуває на одному з нижчих місць в рейтингу довіри до державних та громадських інституцій. Низький рейтинг довіри населення до цього відомства напряму пов'язаний із загальним падінням у ньому рівня професіоналізму та суттєвими вадами у кадровій роботі. Внаслідок цього, суспільство нерідко стикається не просто з байдужістю або навіть відвертим свавіллям, а й прямим порушенням прав громадян з боку співробітників Національної поліції України. Робота зі зміцнення кадрового потенціалу Національної поліції України поєднана з комплексом проблем, що вимагають викорінення недоліків та подальшого розвитку позитивних сторін у системі управління персоналом. Визначене кола проблем стає нарізним каменем у нагальній необхідності розробки комплексу заходів щодо вдосконалення даної системи на користь формування та всебічного розвитку ефективного кадрового складу Національної поліції України, що володіє необхідними особистими та професійними якостями державного та громадянського служіння. Вирішення цього завдання можливе з урахуванням здійснення комплексу науково обґрунтованих дій щодо вдосконалення організаційної, кадрово-технологічної та інших складових системи управління персоналом НПУ.

Наукову і практичну значущість проблеми, що розглядається, підсилює розуміння того, що сьогодні державна кадрова політика повинна перетворитися на базовий фактор підвищення ефективності й формування стійкості у співробітників НПУ. Одним із найбільш ефективних шляхів виявлення проблем та вироблення продуктивних рішень щодо вдосконалення зазначеної діяльності на користь суспільства, держави та окремої особистості виступає комплексний та інтегрований підхід до вирішення проблеми кадрового забезпечення НПУ. Зазначені обставини зумовлюють актуальність та практичну значущість комплексного організаційно-правового дослідження проблеми розвитку системи управління персоналом НПУ. Розвиток системи управління персоналом – це комплексна система взаємопов'язаних дій, елементами якої є: вироблення стратегії, прогнозування і планування потреби в кадрах тієї або іншої кваліфікації, управління кар'єрою і професійним ростом; організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури.

Особливості несення служби співробітниками національної поліції України в умовах війни, що поєднані з Євроінтеграційними процесами вимагають перегляду взагалі концептуальних підходів до комплектування органів управління персоналом в НПУ. Таким чином, важливість названих проблем, визначають нагальну потребу розробки належного наукового підґрунтя для створення якісної нормативно-правової бази щодо управління персоналом і кадрового забезпечення органів НПУ.

Метою дослідження є визначення на основі аналізу чинного законодавства України і узагальнень практики його реалізації сутності, змісту та особливостей адміністративно-правового регулювання управління персоналом, а також вироблення на цій основі пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення зазначеної сфери і підвищення ефективності практичної реалізації завдань реалізації кадрового забезпечення в органах НПУ.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини в сфері управління персоналом та ефективного кадрового забезпечення органів державної влади.

Предметом дослідження є адміністративно-правове забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України.

У дисертації сформульовано нові положення, висновки і рекомендації, зокрема:

вперше:

- запропоновано покласти в основу кадрової діяльності НПУ праксеологічний підхід. Сутність праксеологічного компонента у формуванні органів управління персоналом полягає в організації ефективної креативно-інноваційної діяльності, що забезпечує успішне створення нових технологій, методів, програм, а також евристичного здійснення управлінської діяльності (нестандартність обраних підходів при реалізації дискреційних повноважень).

- сформовано соціально-особистісний портрет працівника/ співробітника на якого покладена функція управління персоналом Національної поліції і запропоновано внести зміни у Наказ МВС «Рівний-рівному» у контексті «братерської» підтримки (особливість такого портрету є цілісність яка поєднує у собі ознаки соціального портрету та особистісно-психологічного);

- обґрунтовано необхідність закріплення на законодавчому рівні правових механізмів запобігання конфлікту інтересів в органах Національної поліції, складовими якого є сукупність нормативно визначених обмежень, дотримання яких виключає можливість виникнення конфлікту інтересів, способи уникнення конфлікту інтересів, способи врегулювання конфлікту інтересів, нормативно визначені наслідки невжиття заходів щодо недопущення або врегулювання конфлікту інтересів (*створення умов для зменшення корупційного ризику; розробка проекту предикативної поліції*);

- впровадження принципів різноманітності, справедливості, інклюзії та справедливості (DEIJ) у підбір кадрів. Після закінчення бойових дій, залишиться велика кількість осіб, що зазнали каліцтва, травмування у тому числі ПТСР, разом з тим, вони можуть виконувати поліцейські функції. (Переглянути Наказ МВС від 03.04.2017 № 285 «Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС»).

удосконалено:

- систему управління персоналом доповнивши принциповою складовою щодо обмежень прав і свобод людини під час війни і доповнити «Правила етичної поведінки поліцейських», пунктом щодо дотримання балансу дозволу і заборони прав людини на період бойових дій, й недопущення перевищення етичних меж своїх дискреційних повноважень під час виконання покладених на них правоохоронних функцій. Такий норми необхідні у зв'язку з сучасною занадто політизованістю правоохоронної діяльності.

- систему відбору персоналу шляхом застосування технології комплексної оцінки «асесмент-центр» – це комплексний захід, який включає у себе інтерв'ювання, тестування, моделювання робочих ситуацій як проблемних завдань.

Ассесмент-центр – це один з методів комплексної оцінки персоналу, заснований на використанні взаємодоповнюючих методик, орієнтований на оцінку реальних якостей співробітників, їх психологічних і професійних особливостей, відповідності вимогам посадових позицій, а також виявлення потенційних можливостей фахівців. Ассесмент-центр - це оцінка компетенції учасників за допомогою спостереження їхньої реальної поведінки в ділових іграх. Зовні дуже схоже на тренінг – учасникам пропонуються ділові ігри та завдання, але їх мета – не розвиток умінь і навичок, а рівні для всіх можливості проявити свої сильні і слабкі сторони.

- взаємодію з іншими органами державної влади з питань управління персоналом, налагодивши взаємодію з Радою управління людськими ресурсами при НАДС, який є постійним консультативно-дорадчим органом, до складу якого входять представники HR-департаментів усіх центральних органів виконавчої влади .

дістало подальшого розвитку:

- розробка інструментів оцінки ефективності діяльності підрозділів поліції й досягнення ними поставлених задач. Новітні технології встановлення КПІ і застосування моделі «360 градусів» буде визначати реальну картину ефективності діяльності як окремого працівника, так і цілого підрозділу.

- пропозиції щодо розробки «Методичних рекомендацій щодо визначення показників особистісно-професійної добросовісності». Розділивши професійну добросовісність та особистісні якості добросовісності.

- вироблення стратегії й концепції реформи Національної поліції України та подальших змін законодавства, що регулює кадрове забезпечення їх діяльності, окреслено пріоритетні напрями удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення, а саме шляхом: 1) створення та затвердження стратегії та Концепції кадрового забезпечення діяльності Нацполу до 2030 року (враховуючи суспільні проблеми, у тому числі проблеми забезпечення ментального здоров'я, як громадян так і поліціантів); 2) удосконалення правового регулювання підстав, умов та процедур підбору кадрів, що відповідають займаним посадам відповідно до їх особистих якостей; 3) впровадження новітніх інформаційно-комунікативних технологій у діяльність з управління кадровим потенціалом в НПУ.

По закінченні доповіді дисертанта, присутніми було поставлено ряд запитань.

ЯРМАКІ Х.П., доктор юридичних наук, професор: Шановний Юріє Володимировичу! Вами зазначається про необхідність застосування праксеологічного підходу. Пропозиція цікава, але потребує більш детального викладення, та роз'яснення авторської позиції.

МЕРДЕНОВ Ю.В.: Дякую за запитання! Сутність праксеологічного компонента у формування органів управління персоналом полягає в організації ефективної креативно-інноваційної діяльності, що забезпечує успішне створення нових кадрових технологій, методів, програм, а також евристичного здійснення управлінської діяльності (нестандартність у обраних підходів при реалізації

дискреційних повноважень). На сьогодні багато комерційних організацій займаються розробкою програмного забезпечення для удосконалення й підняття ефективності, й результативності діяльності будь-якої установи. Починаючи від відбору майбутніх кадрів й закінчуючи навчанням поліціантів можливо застосовувати зазначених технічних розробок. Це наприклад, залучення штучного інтелекту, застосування БПЛА для фіксації порушень громадського порядку. Разом з тим, є цікаві нароби щодо ігротерапії та навчання студентів з залученням новітніх технологій віртуальної реальності, а також робота зі штучним інтелектом, щодо створення індивідуальної професійної траєкторії. Нажаль, слід констатувати, що на практиці застосування сучасного науково-технічного потенціалу перебуває на вкрай низькому рівні, а постійні кадрові трансформації не сприяють процесу швидкої підготовки якісного складу. Ми підтримуємо О.В. Бочкового, який наголошує, що сучасні гаджети дозволяють повністю перенести кабінетну роботу в будь-яке зручне місце та без проблем передавати інформацію у різних формах: від звичайних текстових повідомлень, документів до складних розрахунків, зображень і відео файлів. Враховуючи швидкий розвиток інформаційних технологій Т. Л. Снегірьова зазначає про посилення першопочаткової підготовки курсантів і впровадження наскрізної програми щодо підготовки курсантів роботи з різним технічним устаткуванням.

Приклад: ІКТ у діяльності департаменту кадрового забезпечення можна застосовувати як допоміжний захід, наприклад у США беручи на роботу людину перевіряють не лише на факт: добросовісний, сумлінний тощо, окремо досліджуються його амбіції, побажання просування по службі. Ці факти виділяються в окремий напрямок і мають назву професійна траєкторія яку визначають за допомогою інформаційно-телекомунікативних технологій.

ЯРМАКІ Х.П., доктор юридичних наук, професор: Дякую за надану відповідь.

КОРНІЄНКО М.В., доктор юридичних наук, професор: Шановний Юріє Володимировичу! Вами пропонується новітні підходи у формування соціально-особистісного портрету працівника/ співробітника на якого покладена функція забезпечення управління персоналом Національної поліції і запропоновано внести зміни у Наказ МВС «Рівний-рівному» у контексті «братерської» підтримки співробітників поліції між собою й зміни концептуально відносин до громадян. У цьому сенсі хотілось би почути про особливість такого портрету, який поєднує у собі ознаки соціального портрету та особистісно-психологічного.

МЕРДЕНОВ Ю.В.: Дякую за запитання! Вивчаючи досвід різних країн світу ми стикнулися з такою особливістю, у США принцип добросовісності поєднує у собі INTEGRITY, у якому поєднується як професійна добросовісність, так і соціальна добросовісність, людяності. Ми зазначаємо, що й в українському законодавстві теж слід роз'єднати такі поняття. Відсутність особистої добросовісності може завадити виконанню поставлених особою небезпечних завдань. Особливо дискреційних повноважень поліцейськими.

Приклад: Якщо особа, що порушує комендантську годину, здійснює активний супротив правоохоронцям, то можливе відкриття кримінального провадження за

статтею 342 Кримінального кодексу України «Опір представникові влади, працівникові правоохоронного органу державному виконавцю, приватному виконавцю, члену громадського формування з охорони громадського порядку і державного кордону або військовослужбовцеві, уповноваженій особі Фонду гарантування вкладів фізичних осіб». Однак не всі громадяни поводять себе зухвало з працівниками поліції і, як правило, не чинять ні непокори, ні опору. При виявленні особи, яка перебуває в комендантську годину на вулиці, вона пояснює, що затрималась, як правило з особистих причин, які можуть бути і об'єктивними, наприклад повертається з роботи додому, а можуть бути і із-за власної неухважності. Відповідно притягувати до відповідальності за те, чого вони не вчинили є незаконним. Таке ж питання виникає і у випадку керування транспортними засобами під час комендантської години. Притягнути водія за таке порушення не має юридичних підстав. Єдиною законною підставою для притягнення особи до адміністративної або кримінальної відповідальності є наявність в діяннях (дії чи бездіяльності) особи складу правопорушення. Перебування особи під час комендантської години на вулиці, скоріш за все, суспільної небезпеки не становить, однак шкодить встановленому правовому режиму воєнного стану. Тобто притягувати до юридичної відповідальності людину не є обгрунтованим. Однак до адміністративної відповідальності було б доцільно при умові, що особа умисно намагається порушити встановлений режим.

Разом з тим, поліціанти повинні виконати ряд дій, які становлять суть професійної доброчесності, але й з розумінням поставитися до людини, що вчинила порушення комендантської години з необачності.

КОРНІЄНКО М.В., доктор юридичних наук, професор: Дякую за надану відповідь.

КАЛАЯНОВ Д.П., доктор юридичних наук, професор: Шановний Юріє Володимировичу! Вами вказується на необхідність закріплення на законодавчому рівні правових механізмів запобігання конфлікту інтересів в органах національної поліції, і разом з тим ви зазначаєте на необхідності розробки проекту предикативної поліції, будь ласка поясніть більш детально Вашу позицію.

МЕРДЕНОВ Ю.В.: Дякую за запитання! На сьогодні ми лише частково відчуваємо мультикультурність, й особливість кожної людини. Неупереджений підхід до будь-якої ситуації повинно стати в основу формування професійних підрозділів поліції. Ми вже знаємо як перевіряються корупційні зв'язки, як виявити людину схильну до вчинення злочинів, але у чинному законодавстві не йдеться мова про етнічні групи, й особливості стосунків що складаються у інтеркультурному суспільстві.

На сьогоднішній день 3% світового населення виїхало зі своєї країни походження, 214 мільйонів людей – мігранти, а 54 % усіх людей світу проживають у містах. Така невеличка довідка про стан сучасної міграції, вказує на поширення різноманітності культур, яке може зробити суспільство набагато більш розуміючим, підтримуючим, збагаченим та сучасним, але в той же час – особливо коли бракує знань про «іншого» – різноманітність може породжувати страх, підозру

та культурні конфлікти. До всіх цих явищ, які існують у інтеркультурних містах, необхідно додати ще і таке явище як ворожнеча, котре як показує мова соціальних мереж, зростає великими темпами починаючи з 2010 року. Надзвичайно швидке розповсюдження неправдивих новин, чуток або помилкових звинувачень через нові інформаційно-комунікаційні технології досить важко контролювати. Політика боротьби з чутками, що розповсюджуються між містами має бути питанням номер один у порядку денному політиків. У цьому сенсі поліцейські служби повинні налагоджувати безперебійні канали зв'язку, швидкі, точні та надійні, щоб зменшити охоплення та вплив таких чуток та неправдивих новин. Також поліція повинна модернізуватися, щоб боротися з тими, хто переслідує та розповсюджує ворожнечу серед певних груп чи осіб через їх групову ідентичність. Якщо група не вважає, що її права захищаються так, як того вони очікують, цей розрив може означати відсторонення служби поліції і в той же час втрату довіри до неї, а в гірших випадках, може розпалити радикалізацію.

Предикативна поліція передбачає використання математичних, прогнозних та аналітичних прийомів задля виявлення потенційної злочинної діяльності. Методи предикативної поліцейської діяльності поділяються на чотири загальні категорії: методи прогнозування злочинів, методи прогнозування злочинців, методи прогнозування винних осіб та методи прогнозування жертв злочину. Ефективність системи предикативної діяльності поліції перевіряли у поліції Лос-Анджелеса. Така перевірка виявила, що її точність удвічі перевищувала діючу у поліції Лос-Анджелеса практику. У м. Санта-Крус, Каліфорнія, впровадження системи предикативної діяльності поліції протягом 6-місяців призвело до зменшення кількості крадіжок на 19 %. У Кенті (Великобританія) 8,5% усіх вуличних злочинів сталися в місцях, передбачених предикативною поліцією, на 5 % перевершивши прогнози поліцейських аналітиків.

КАЛАЯНОВ Д.П., доктор юридичних наук, професор: Дякую за надану відповідь.

КРИЖАНОВСЬКА О.В., кандидат юридичних наук, доцент: Шановний Юріє Володимировичу! Вами пропонується цікавий підхід до підбору персоналу, й аналізу ефективності діяльності поліціантів – ассесмент-центр або 360 градусів. Розкажіть про нього більш детально.

МЕРДЕНОВ Ю.В.: Дякую за запитання! Оцінка кадрового потенціалу й оцінка функціонування органу здійснюється за різною методологією. Так наприклад, з метою підбору кандидатів на службу застосовується ассесмент-центр, який виник на Заході в роки Другої світової війни. У Великій Британії його використовували, щоб набрати молодших офіцерів, а в США – для підбору розвідників. Згодом він був узятий на озброєння бізнес-організаціями, і в даний час на Заході практично кожна велика компанія застосовує цей метод для оцінки персоналу. Ця технологія в силу своєї універсальності має широкий спектр потенційного застосування, починаючи від відбору кандидатів на службу в НПУ до мотивації особового складу. Основні переваги даної технології полягають у можливості охоплення оцінкою всіх управлінських рівнів і структурних підрозділів,

що цікавлять; стиснення термінів проведення оцінки; високої достовірності результатів оцінки; високої переконливості результатів оцінки для керівництва та співробітників. Метод асесмент-центру застосовується в багатьох країнах світу, включаючи США, Великобританію, Канаду, Францію, Німеччину, Іспанію, Австралію, Швецію та інші. Цей метод широко використовується у сфері державної служби, поліції, пожежної охорони, військових сил та інших сфер, де відбувається відбір та оцінка кандидатів на важливі посади. У кожній країні асесмент-центру може мати свої особливості та деталі використання, але загальний принцип оцінки кандидатів на професійність, здатність працювати у команді, управляти стресом та приймати рішення залишається схожим. Цей метод допомагає вибрати найкращих кандидатів та підготувати їх до виконання важливих завдань у відповідних сферах діяльності.

КРИЖАНОВСЬКА О.В., кандидат юридичних наук, доцент: Дякую за надану відповідь.

КОВАЛЬОВА О.В., кандидат юридичних наук, доцент: Шановний Юріє Володимировичу! В продовження запитання Олени Володимирівни, розкажіть про такий метод з точки зору його структурно-функціонального боку.

МЕРДЕНОВ Ю.В.: Дякую за запитання! Асесмент-центр оцінки - процес комплексного аналізу, до якого одночасно залучено кількох кандидатів, які виконують кілька вправ і спостерігаються спеціально навченими асесорами, які визначають їхню ефективність за наперед заданими критеріями. Залежно від цілей асесмент-центр може проводитися всередині організації за допомогою штатних чи запрошених спостерігачів, співробітники також можуть бути направлені до спеціалізованих компаній.

Процедура асесмент-центру передбачає такі основні стадії:

- формування критеріїв оцінки, розробка моделі компетентностей;
- підготовка та проведення підготовчих заходів усередині підрозділу (комунікації цілей оцінки, оповіщення учасників тощо);
- розробка асесмент-центру – адаптація вправ, моделювання управлінських та робочих ситуацій, що виявляють поведінкові індикатори оцінюваних компетенцій, об'єднання завдань у погоджену та динамічну процедуру оцінки;
- підготовка спостерігачів;
- проведення асесмент-центру;
- інтеграція оцінок всіх спостерігачів, виведення підсумкових оцінок;
- аналіз даних, підготовка звітів;
- сесія зворотного зв'язку для кожного учасника;
- надання керівництву рекомендацій за підсумками оцінки.

Центр оцінки вважається правильно проведеним та організованим, якщо він відповідає 7 головним правилам:

1. Оцінюються одразу кілька компетенцій співробітника чи кандидата. Для цього асесорам необхідно скласти список критеріїв та індикатори для їхнього аналізу.

2. Використовуються 2+ методи оцінки співробітників. Щоб результати були максимально наближені до дійсності, необхідно застосовувати відразу кілька інструментів, методів, технологій для аналізу компетенцій.

3. Беруть участь 4-6 людей. Така кількість дозволяє проаналізувати командну роботу та подивитися на дії співробітників у конкурентному середовищі. Іноді асесмент-центр може проводитись для 1 особи. Це випадок, коли потрібно оцінити спеціаліста топ-менеджменту. Максимально рекомендована кількість учасників асесмент-центру — 12, якщо більше, то асесорам складно відстежити дії всіх учасників. Також у великій групі кандидатам чи співробітникам буде складніше проявляти себе.

4. Оцінювання проводять кілька асесорів. Це дозволяє виключити суб'єктивне оцінювання людини. Наприклад, співробітник нагадує спостерігачеві неприємного знайомого, або у першому етапі показав неприйнятний результат — такі факти можуть підсвідомо вплинути на оцінку, навіть якщо асесор намагається бути максимально об'єктивним.

5. Оцінюють лише досвідчені фахівці. Спостерігачем може стати менеджер, психолог, HR-менеджер, рекрутер, керівник, колега, але для цього він має попередньо пройти навчання.

6. Завдання та вправи підбираються під цілі компанії. Сформулюйте, навіщо ви проводите асесмент-центр, і потім підбирайте, розробляйте під цю мету завдання й вправи.

7. Релевантні задачі. Усі симуляції та вправи мають бути безпосередньо пов'язані з діяльністю та обов'язками співробітника. Не потрібно створювати абстрактні ситуації, з якими працівник ніколи не зіткнеться.

КОВАЛЬОВА О.В., кандидат юридичних наук, доцент: Дякую за надану відповідь.

Після відповідей на запитання слово було надано науковому керівнику доктору юридичних наук, доценту Швецю Д.В., який дав оцінку дисертанту та охарактеризував Мерденова Юрія Володимировича, який упродовж роботи над темою дисертації проявив себе як ініціативний, сумлінний, спрямований на постійний науковий пошук нових підходів дисертант. Висловлюючи власне бачення проблеми та напрямів її розв'язання, аргументує свою позицію, аналізує існуючий науковий доробок, у тому числі і зарубіжних фахівців. Що і було однією з причин обрання для пізнання компаративного вивчення інституту забезпечення управління персоналом.

Особливості несення служби співробітниками національної поліції України в умовах війни вимагають перегляду взагалі концептуальних підходів до управління персоналом в НПУ. Широкий спектр завдань, що стоять перед органом забезпечення управління персоналом НПУ, а саме: пошук кандидатів, вербування, організація діяльності поліцейських (в усіх підрозділах) та мотивація людських ресурсів, це лише частина завдань, які необхідно виконати з метою забезпечення ефективного функціонування НПУ. Саме на органи забезпечення управління персоналом покладається функція створення особливого клімату і стилю управління для

сприяння ефективній співпраці та довірі між усіма співробітниками. Пошук сучасних форм і методів їх діяльності з управління персоналом робить значний внесок у досягнення цілей усієї системи забезпечення правопорядку та також підтримання соціальних обов'язків. Неаби яке значення має проектувати та розробка перспективних планів забезпечення ефективної організації, яка відповідатиме сучасним змінам і потребам суспільства.

Мерденов Ю.В. виконав дисертаційну роботу на актуальну тему, яка має суттєве теоретичне і практичне значення як для науки адміністративного права, так і для правничої науки загалом, зважаючи, зокрема, на порівняльно-правовий аспект дослідження. Результати дослідження Мерденов Ю.В. можуть бути використані у подальших наукових розробках окремих аспектів впровадження у національну систему права досвіду держав повної та неповної демократії щодо адміністративно-правового регулювання управління персоналом в органах Національної поліції України, у освітньому процесі при підготовці відповідних розділів підручників, навчальних посібників, а також враховані у процесі подальшого удосконалення національного законодавства.

Для досягнення мети дослідження Мерденовим Ю.В. було опрацьовано достатню кількість джерел, у тому числі і нормативно-правові акти, аналітичні матеріали тощо.

Зміст наукових статей та тез доповідей на наукових (науково-практичних) заходах вказує на наукову обґрунтованість і переконливість аргументів на користь авторської позиції та відображає основні положення і висновки дисертації. При цьому, отримані висновки і основні положення є доволі обґрунтованими і такими, що відіграють важливе значення для удосконалення адміністративного законодавства.

Аналіз дисертації, а також роботи над дисертацією дозволяє зробити висновок, що Мерденов Юрій Володимирович фахово провів дослідження, яке є завершеною працею, що має важливе значення для вітчизняного адміністративного права.

Таким чином, можна зробити висновок, що дисертація на тему «Адміністративно-правове забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України» є самостійним, завершеним дослідженням, у результаті якого отримано наукові положення та науково обґрунтовані результати, що розв'язують важливі наукові питання адміністративно-правової науки, відповідає вимогам спеціальності 081 «Право» та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261, 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 – Мерденов Юрій Володимирович – заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Науковий керівник подякував всім присутнім за підтримку наукового дослідження і здобувача.

Під час наукової дискусії учасниками публічної презентації надано свої думки і міркування, щодо представленого на розгляд дослідження.

КОРНІЄНКО М.В., доктор юридичних наук, професор: Тема вашого дослідження є актуальною, позитивним є те, що вона тісно пов'язана з вашою професійною діяльністю. В науковій діяльності не зупинятися, бажано видати монографію з урахуванням наданих рекомендацій.

ЯРМАКІ Х.П., доктор юридичних наук, професор: Тема є актуальною, дисертант правильно визначив мету та завдання дисертаційного дослідження, з науковим підходом визначився щодо об'єкта та предмета дисертаційного дослідження, опрацювавши значний масив наукової літератури автор досяг своєї мети, виконав всі поставлені завдання, результати роботи свідчать про те, що робота має наукову новизну, результати роботи можуть бути у подальшому використані у науковій, практичній, правозастосовній та правотворчій діяльності. Дякую за слушний виступ та зміст вашої роботи.

ДОМБРОВАН Н.В., кандидат юридичних наук, доцент: Робота заслуговує на увагу та підтримку, є актуальною, бажано у подальшому видати монографію з за вашим напрямом дослідження.

КОВАЛЬОВА О.В., кандидат юридичних наук, доцент: Я погоджуюсь щодо актуальності і важливості цієї теми, хотілось би більше акцентів щодо особливостей воєнного стану побачити в роботі в рамках цієї тематики, але є ряд таких рекомендацій, на які бажано звернути увагу, зокрема використання емпіричних даних щодо стану управління персоналом до та під час впровадження правового режиму воєнного стану. Дане зауваження носить рекомендаційний характер і я переконана, що ваша робота буде цінним доробком для наукової спільноти.

КАЛАЯНОВ Д.П., доктор юридичних наук, професор: Дійсно робота є актуальною, ми бачимо і наукову новизну, і практичну значимість цієї роботи. Але є деякі аспекти, про які я б хотів сказати, зокрема, у розділі 3 ви розкриваєте особливості забезпечення управління персоналом в органах поліції у різних країнах світу, на мою думку, слід було більше акцентувати увагу на країнах Європейського Союзу. Крім того, у роботі часто зустрічається висловлювання «кадровий голод». Але дані зауваження носять рекомендаційний характер і не впливають на загальне враження від представленої роботи.

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації на тему «Адміністративно-правове забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України», поданої на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право»

Обґрунтування вибору теми дослідження. У зв'язку із збройною агресією Російської Федерації проти України та введенням в дію Закону України «Про правовий режим воєнного стану» актуалізувалась проблема підбору і підготовки ефективних кадрів для правоохоронних органів та силових структур. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі, формування ефективного державного органу – Національної поліції України (далі – НПУ) набуло стратегічного значення для подальшого розвитку країни. З одного боку, необхідно здійснити мобілізацію кадрового резерву країни, з метою забезпечення висококваліфікованими співробітниками усіх структурних підрозділів Національної поліції України, на яких покладено функцію захисту прав і свобод громадян у особливих умовах війни. З іншого боку, створити умови для наявних фахівців, з метою ефективного здійснення покладених на них функцій, мотивуючи їх на підготовку та перепідготовку, активізацію внутрішнього особистісного потенціалу, а також на постійне вдосконалення професійної майстерності. Такий сучасний виклик управлінню персоналом в органах Національної поліції України вимагає детального аналізу і формування новітніх підходів до процесу забезпечення й управління персоналом НПУ.

Однак, в останні роки Національна поліція України перебуває на одному з нижчих місць в рейтингу довіри до державних та громадських інституцій. Низький рейтинг довіри населення до цього відомства напряму пов'язаний із загальним падінням у ньому рівня професіоналізму та суттєвими вадами у кадровій роботі. Внаслідок цього, суспільство нерідко стикається не просто з байдужістю або навіть відвертим свавіллям, а й прямим порушенням прав громадян з боку співробітників Національної поліції України. Робота зі зміцнення кадрового потенціалу Національної поліції України поєднана з комплексом проблем, що вимагають викорінення недоліків та подальшого розвитку позитивних сторін у системі управління персоналом. Визначене кола проблем стає нарізним каменем у нагальній необхідності розробки комплексу заходів щодо вдосконалення даної системи на користь формування та всебічного розвитку ефективного кадрового складу Національної поліції України, що володіє необхідними особистими та професійними якостями державного та громадянського служіння. Вирішення цього завдання можливе з урахуванням здійснення комплексу науково обґрунтованих дій щодо вдосконалення організаційної, кадрово-технологічної та інших складових системи управління персоналом НПУ.

У зв'язку з бойовими діями на території України, систематичним порушенням прав і свобод людини набув критичного показника поріг чуттєвості громадськості до злочинних проявів і порушень їх прав і свобод, загострене почуття справедливості громадян вимагають від правоохоронців відповідного швидкого, неупередженого і професійного реагування. Окрім того статистичні дані МВС за останні роки свідчать про існування проблем у системі менеджменту персоналу НПУ. Так, щороку звільняються декілька сотень поліцейських через хворобу (552 особи у 2016 році, 409 – у 2017, 217 – у 2018, 313 – у 2019 році); значну кількість звільнено через негативні мотиви (553 особи у 2016 році, 106 – у 2017, 66 – у 2018,

57 – 2019 року). Через проведення позачергових атестацій щорічна кількість звільнених поліцейських стала перевищувати кількість прийнятих на службу (на 14050 – у 2016 році, на 3140 – у 2018, на 2300 – 2019 року). З тих самих причин істотним є некомплект поліцейських менеджерів у підрозділах: 3411 осіб у 2016 році, 2118 – у 2017, 1958 – у 2018, 2799 – 2019 року). Лише в Одеській області за 2023 рік звільнено 396 працівників, з яких 292 – поліцейський, 20 – державних службовців, 84 – цивільний персонал працівників поліції. За аналогічний період 2022 року звільнено 511 працівників з яких: 356 – поліцейських, 27 – державних службовців, 128 – цивільний персонал. У тому числі: звільнені за власним бажанням у 2023 році – 235, що становить 59,3 %, а у 2022 році 366 – 71,6%; за негативними мотивами 2023 – 77 що становить 20,1 %, 2022 року 63 – що становить 12,3% (Додаток № 3). Серед причин такої динаміки слід виділити: недостатній рівень готовності служби з забезпечення кадрового потенціалу, до діяльності, наявність конфліктів у підрозділах, незадоволення поліцейських діяльністю і стилем керівництва. У зв'язку з недостатністю кадрового потенціалу на перший план висовується стратегічне завдання – створення кадрового корпусу, що володіють ґрунтовними науковими знаннями, навичками та вміннями, які будуть готові до ефективного втілення цілей і функцій держави в своїй практичній діяльності. Окрім того існують й інші проблемні питання, які стають негативним фактором як у рекрутіngu, так й у проходженні подальшої служби: відсутність фінансування ГУНП на оплату послуг з виготовлення профагітаційної продукції та розміщення профагітаційної інформації на відповідних ресурсах, у тому числі на біл-бордах, ЗМІ тощо. Потребує врегулювання питання щодо подальшого проходження служби або працевлаштування поліцейських, які отримали тяжкі травми (поранення), оскільки за рішеннями медичних (військово-лікарських) комісій їх буде визнано непридатними для подальшого проходження служби (встановлено групу інвалідності) (Додаток № 3).

Вирішенню таки проблем може зарадити комплексний підхід залучення новітніх підходів до процесу управління та інших досягнень у різних наукових сферах, насамперед, психології, менеджменту, права, впровадження інформаційних технологій та штучного інтелекту в управлінську діяльність органів НПУ.

Наукову і практичну значущість вирішення проблеми, що розглядається, підсилює розуміння того, що сьогодні державна кадрова політика повинна перетворитися на базовий фактор підвищення ефективності й формування стійкості у співробітників НПУ. Одним із найбільш ефективних шляхів виявлення проблем та вироблення продуктивних рішень щодо вдосконалення зазначеної діяльності на користь суспільства, держави та окремої особистості виступає комплексний та інтегрований підхід до вирішення проблеми кадрового забезпечення НПУ. Зазначені обставини зумовлюють актуальність та практичну значущість комплексного організаційно-правового дослідження проблеми розвитку системи управління персоналом НПУ.

Ступінь наукової розробленості теми. Теоретичною базою дисертаційної роботи стали чисельні праці відомих фахівців у галузі адміністративного права та

процесу, а саме: В.Б. Авер'янова, О.Ф. Андрійко, Н.О. Армаш, О.М. Бандурки, Д.М. Бахраха, В.М. Бевзенка, Ю.П. Битяка, Л.Р. Білої-Трунової, М.Ю. Віхляєва, В.М. Гаращука, І.П. Голосніченка, Є.В. Додіна, В.В. Доненка, С.Д. Дубенко, Д.П. Калаянова, Р.А. Калюжного, С.В. Ківалова, Л.В. Ковалюк, Т.О. Коломоєць, В.К.Колпакова, А.Т. Комзюка, Є. Б. Кубко, Є.В. Курінного, В.А. Ліпкана, Д.М.Лук'янця, Д.В. Лученка, П.В. Макушева, Р.С. Мельника, О.І. Миколенка, Н.Р. Нижник, В.Ф. Опришко, С.В. Петкова, В.Ф. Погорілка, Д.В.Приймаченка, А.О. Селіванова, С.Г. Стеценка, О.П. Рябченко, В.В. Тильчика, М.М. Тищенко, В.В. Цветкова, Ю.С. Шемшученко та ін. Розробок концепцій й рекомендацій щодо управління персоналом в органах Національної поліції достатньо, але наразі змінилися умови праці і назріває кадрова криза, відповідно оновлення потребують наукові дослідження з визначеної проблематики.

Особливості несення служби співробітниками національної поліції України в умовах війни, що поєднані з Євроінтеграційними процесами вимагають перегляду взагалі концептуальних підходів до комплектування органів управління персоналом в НПУ. Таким чином, важливість названих проблем, визначають нагальну потребу розробки належного наукового підґрунтя для створення якісної нормативно-правової бази щодо управління персоналом і кадрового забезпечення органів НПУ.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконано відповідно до норм Конституції України, Стратегії національної безпеки України (Указ Президента України від 14 вересня 2020 р. № 392/2020), Національної стратегії у сфері прав людини (Указ Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021); Про Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023 – 2027 роки (Указу Президента України від 11 травня 2023 року №273/2023), загально-університетської теми науково-дослідних робіт «Пріоритетні напрямки розвитку реформування правоохоронних органів в умовах розгортання демократичних процесів у державі» (державний реєстраційний номер 0123U103538) та теми науково-дослідних робіт кафедри адміністративної діяльності поліції Одеського державного університету внутрішніх справ: «Захист та дотримання прав людини в поліцейській діяльності» (державний реєстраційний номер 0123U104419).

Тему дисертації затверджено Вченою радою Одеського державного університету внутрішніх справ 29 вересня 2022 р. (протокол № 1).

Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає у визначенні на основі аналізу чинного законодавства України і узагальненні практики його реалізації сутності, змісту та особливостей адміністративно-правового забезпечення управління персоналом, а також виробленні на цій основі пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення зазначеної сфери і підвищення ефективності практичної реалізації завдань реалізації кадрового забезпечення органах НПУ.

Для досягнення зазначеної мети в дисертації необхідно вирішити такі основні завдання:

- проаналізувати ретроспективи здійснення управління персоналом;

- розкрити науково-методологічні підходи дослідження особливостей управління персоналом в окремих органах державної влади;
- встановити особливості управлінської діяльності в умовах кадрової кризи в період дії воєнного стану та повоєнний період;
- визначити систему управління персоналом у Національній поліції України;
- дослідити особистісно-професійний портрет працівника управління персоналом;
- охарактеризувати професійний розвиток працівників системи кадрового забезпечення Національної поліції України;
- розглянути особливості забезпечення управління персоналом в органах поліції у різних країнах світу;
- здійснити аналіз правової визначеності сучасних тенденцій в управлінні кадрового забезпечення Національної поліції України ;
- запропонувати запровадження зарубіжного досвіду у систему адміністративно-правового забезпечення управління персоналом Національної поліції України.

Об'єктом дисертаційної роботи є суспільні відносини в сфері управління персоналом та ефективного кадрового забезпечення органів державної влади.

Предметом дисертації є адміністративно-правове забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети і розв'язання задач дисертації були використані філософські, загальнонаукові та спеціальні методи і прийоми. Діалектичний метод був використаний при написанні всіх розділів дисертації, а його застосування зробило можливим всебічний аналіз дефініцій, які формують предмет дослідження з метою виявлення його специфіки та особливостей. Методологічну базу дослідження становить також ряд загальнонаукових та спеціально-наукових прийомів: аналізу, синтезу, дедукції, індукції, абстрагування, узагальнення, класифікації, системний та структурно-функціональний, статистичний, історико - правовий, порівняльно-правовий, формально-юридичний. З допомогою структурно-функціонального методу досліджено основні складові адміністративно-правового регулювання управління державою взагалі, й правоохоронними органами зокрема (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3). Історико-правовий метод використано при аналізі розвитку загальної теорії управління (підрозділ 1.1.) Порівняльно-правовий метод використано при вивченні і теоретичному обґрунтуванні різних моделей кадрового забезпечення в органах державної влади, у тому числі НПУ (підрозділи 1.1.,1.2.). Статистичний метод сприяв визначенню основних тенденцій розвитку кадрового забезпечення(підрозділи 2.1.,2.3.) Використання формально-юридичного методу мало місце при уточненні нормативно визначених дефініцій тощо (розділ 2). Комплексний та комбінований підхід (та інтегративний метод) сприяв всебічному розгляді кадрового забезпечення як категорії адміністративного права, дослідженню її сутності і змісту(підрозділ 3.1.). Завдяки застосуванню такого методу стало

можливим ефективно впровадити новітні тенденції, що запропоновані окремими державами, у практичну діяльність НПУ (підрозділи 3.2.,3.3.).

Нормативну основу роботи становлять Конституція України, нормативно-правові акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади, а також міжнародні договори, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Емпіричну базу дослідження становлять узагальнення практичної діяльності суб'єктів кадрового забезпечення в органах Національної поліції України, діяльність поліції у різних країнах світу, а також політико-правова публіцистика, довідкові видання та статистичні матеріали. становлять узагальнення практичної діяльності суб'єктів кадрового забезпечення в органах Національної поліції України, діяльність поліції у різних країнах світу, а також політико-правова публіцистика, довідкові видання та статистичні матеріали. Додатками в дисертації оформлені аналітичні матеріали щодо управління персоналом в Одеській області «Про результати роботи УКЗ ГУНП в Одеській області за дванадцять місяців 2023 року» які підготовлені особисто автором.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших у вітчизняній адміністративно-правовій науці комплексним дослідженням адміністративно - правового забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України, результатом якого стало формулювання і обґрунтування автором низки концептуальних теоретичних та практичних положень, висновків і пропозицій, які відповідають змістовним ознакам новизни роботи та виносяться на захист, **а саме:**

вперше:

- запропоновано покласти в основу кадрової діяльності Національної поліції України праксеологічний підхід;
- в діяльності персоналу кадрового забезпечення застосовувати технології штучного інтелекту;
- сформовано соціально-особистісний портрет працівника на якого покладена функція управління персоналом Національної поліції;
- обґрунтовано необхідність закріплення на законодавчому рівні правових механізмів запобігання конфлікту інтересів в поліції, складовими якого є сукупність нормативно визначених обмежень, дотримання яких виключає можливість виникнення конфлікту інтересів, способи уникнення конфлікту інтересів, способи врегулювання конфлікту інтересів, нормативно визначені наслідки нежиття заходів щодо недопущення або врегулювання конфлікту інтересів (*створення умов для зменшення корупційних ризиків; розробка проекту предикативної поліції*);
- впровадження принципів різноманітності, справедливості, інклюзії та справедливості (DEIJ) у підбір кадрів.

удосконалено:

- систему внутрішньої взаємодії в органах Національної поліції України, запропоновано доповнити Дисциплінарний статут Національної поліції України, а саме ст. 1 частиною 3 і викласти у такій редакції: «Невідкладно повідомляти свого

безпосереднього керівника про свою відсутність на службі у письмовій формі (рапортом), засобами електронного чи телефонного зв'язку або іншим доступним способом з наданням доказів поважності причини своєї відсутності на роботі».

- порядок призначення службового розслідування доповнено пунктом 2 розділу II Порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України, затвердженого Наказом № 893 МВС України від 07 листопада 2018 року й пропонується викласти даний пункт у такому змісті: «У разі пошкодження (завдання шкоди) службового майна службове розслідування проводиться на підставі Закону України від 03.10.2019 № 160 ІХ «Про матеріальну відповідальність військовослужбовців та прирівняних до них осіб за шкоду, завдану державі».

- систему управління персоналом, доповнивши принциповою складовою щодо обмежень прав і свобод людини під час дії режиму воєнного стану і доповнити «Правила етичної поведінки поліцейських», пунктом щодо дотримання балансу дозволу і заборони прав людини на період бойових дій, й недопущення перевищення етичних меж своїх дискреційних повноважень під час виконання покладених на них правоохоронних функцій. Такий норми необхідні у зв'язку з сучасною занадто політизованістю правоохоронної діяльності;

- систему відбору персоналу шляхом застосування технології комплексної оцінки «асесмент-центр»;

- взаємодію з іншими органами державної влади з питань управління персоналом, налагодивши взаємодію з Радою управління людськими ресурсами при НАДС.

дістало подальшого розвитку:

- розробка інструментів оцінки ефективності діяльності підрозділів поліції й досягнення ними поставлених задач. Новітні технології встановлення КПП і застосування моделі «360 градусів» буде визначати реальну картину ефективності діяльності як окремого працівника, так і цілого підрозділу;

- пропозиції щодо розробки «Методичних рекомендацій щодо визначення показників особистісно-професійної доброчесності».

- вироблення стратегії й концепції реформи Національної поліції України та подальших змін законодавства, що регулює кадрове забезпечення органів та підрозділів НПУ. Окреслено пріоритетні напрями удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення, а саме: 1) створення та затвердження стратегії та Концепції кадрового забезпечення діяльності НПУ до 2030 року (враховуючи суспільні проблеми, у тому числі проблеми забезпечення ментального здоров'я, як громадян так і поліціантів); 2) удосконалення правового регулювання підстав, умов та процедур підбору кадрів, що відповідають займаним посадам відповідно до їх особистих якостей; 3) впровадження новітніх інформаційно-комунікативних технологій у діяльність з управління кадровим потенціалом в НПУ.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані в дисертації положення, висновки і рекомендації можуть бути використані:

– у науково-дослідній сфері – як основа для подальших наукових досліджень питань правового забезпечення управління персоналом в органах державної влади України (акт впровадження результатів дисертаційного дослідження Одеського державного університету внутрішніх справ від 07.02.2024 р.);

– в освітньому процесі – для підготовки монографій, підручників та посібників з навчальних дисциплін: «Управління в правоохоронних органах», «Поліцейська діяльність», «Актуальні проблеми поліцейської діяльності» (акт впровадження результатів дисертаційного дослідження Одеського державного університету внутрішніх справ від 26.04.2024 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою працею, що відображає результати проведеного дослідження. Сформульовані теоретичні положення, висновки та пропозиції були одержані дисертантом у результаті аналізу й безпосереднього використання в роботі науково-інформаційних, нормативно-правових джерел і матеріалів щодо адміністративно - правового забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України. Всі викладені в дисертації положення та висновки, які виносяться на захист, розроблені автором особисто.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження, його основні висновки й рекомендації оприлюднені на п'яти науково-практичних конференціях, зокрема: «Роль та місце правоохоронних органів у розбудові демократичної правової держави». м. Одеса, 31 березня 2023 р.; «Професійна підготовка поліцейських в Україні: методологія, теорія, практика». м.Одеса: м.Херсон, 25 травня 2023 р., «Актуальні аспекти криміналістичного та психологічного забезпечення правоохоронної діяльності». м.Одеса, 06 жовтня 2023 р.; «Дотримання прав і свобод людини Національною поліцією України в умовах глобальних викликів сьогодення» м. Одеса, 27 жовтня 2023 р.; «Стан та перспективи розвитку адміністративного права України» (м. Одеса, 20 жовтня 2023 року).

Публікації. Основні положення роботи знайшли відображення в 4 наукових працях які опубліковані у вітчизняних виданнях, що визнані як фахові з юридичних наук, а також у 5 тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура й обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 281 сторінки, у тому числі основного тексту - 217 сторінок. Список використаних джерел налічує 201 найменування.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ МАТЕРІАЛІВ ДИСЕРТАЦІЇ:

наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Мерденов Ю.В. Проблеми нормативного закріплення інституту наставництва в Національній поліції. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2023. № 1. С. 248-253.

2. Мерденов Ю.В. Адаптація досвіду поліцейських США у сучасну практику функціонування інституту наставництва в Національній поліції. *Юридичний бюлетень*. 2023 № 31 С.57-63.

3. Мерденов Ю.В. Пріоритетні вектори професійної підготовки поліцейських в сучасних умовах. Науковий журнал «*Право та суспільство*». № 4. 2023. С.218-223.

4. Мерденов Ю.В. Гарантії роботи наставників як спосіб зміцнення інституту наставництва в Національній поліції. *Юридичний вісник*, 2023 №4 С.212-218.

Наукові публікації, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації та додатково відображають її наукові результати:

1. Мерденов Ю.В. Місце інституту наставництва в механізмі професійної підготовки поліцейських: *Роль та місце правоохоронних органів у розбудові демократичної правової держави*: матеріали XIV міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Одеса, 31 березня 2023 р. Одеса: ОДУВС, 2023. 362с.С.168-171.

2. Мерденов Ю.В. Профілактика професійного вигорання наставників в поліції. *Професійна підготовка поліцейських в Україні: методологія, теорія, практика*: матеріали V Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції 25 травня 2023 р., Одеса: ОДУВС, 2023. 125с. С.113-116.

3. Мерденов Ю.В. Система психологічного забезпечення поліцейських як складова системи управління персоналом в Національній поліції. *Актуальні аспекти криміналістичного та психологічного забезпечення правоохоронної діяльності*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Одеса, 06 жовтня 2023 р. Одеса: ОДУВС, 2023. 326с. С. 124-129.

4. Мерденов Ю.В. Психологічна підготовка поліцейських як запорука професіоналізму. *Стан та перспективи розвитку адміністративного права України*: матеріали IX Міжнародної науково-практичної інтернет конференції, м. Одеса, 20 жовтня 2023р. Одеса: ОДУВС, 2023. 332с. С. 202-205.

5. Мерденов Ю.В. Проблемні аспекти залучення представників громадськості до проведення службових розслідувань в поліції. *Дотримання прав і свобод людини Національною поліцією України в умовах глобальних викликів сьогодення*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Одеса, 27 жовтня 2023 р. Одеса: ОДУВС, 2023. 162с. С.95- 98.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертація написана грамотно, з правильним вживанням юридичної та спеціальної термінології. Стиль викладення матеріалів дослідження, наукових положень, висновків і рекомендацій забезпечують легкість і доступність їх сприйняття.

У результаті публічної презентації наукових результатів дисертації Мерденова Ю.В. і повноти публікації основних результатів дослідження

УХВАЛИЛИ:

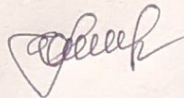
УХВАЛИЛИ:

1. Затвердити висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Мерденова Юрія Володимировича на тему: «Адміністративно-правове забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України».

2. Констатувати, що за актуальністю, ступенем новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів дисертація Мерденова Ю.В. відповідає спеціальності 081 «Право» та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261, 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 Мерденова Юрія Володимировича на тему: «Адміністративно-правове забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України» до захисту на здобуття ступеня доктора філософії у спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 081 «Право».

Головуюча на засіданні
кафедри адміністративної діяльності поліції
факультету підготовки фахівців
для підрозділів превентивної діяльності
Національної поліції України
Одеського державного університету
внутрішніх справ
кандидат юридичних наук, доцент



Алла ПИШНА