

3. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.01.2018 № 2229-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 5. Ст. 35.

4. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>.

5. Шестак Л.В. Особливості адміністративної відповідальності за вчинення насильства в сім'ї. URL: https://revolution.allbest.ru/law/00824031_0.html#text

6. Щороку понад 1,8 мільйона українців потерпають через домашнє насильство. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-culture/2588861-sorokuponad-18-miljona-ukrainok-poterpaut-cerez-domasne-nasilstvo.html>.

УДК [342.922:347.965](477)

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.2.2.23>

МАТЮЩЕНКО С. С.

ФОРМИ ТА МЕТОДИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

FORMS AND METHODS OF PERSONNEL TRAINING FOR THE ARMED FORCES OF UKRAINE

У статті досліджено форми та методи кадрового забезпечення збройних сил України. В роботі запропоновано під формою кадрового забезпечення Збройних Сил України розуміти зовнішній вираз однорідних дій суб'єкта кадрового забезпечення, спрямованих на досягнення цілей кадрової політики Збройних Сил України та здійснюваних в ході реалізації кадрової процедури. Форма кадрового забезпечення характеризує зміст, сутність та організацію методу реалізації кадрового забезпечення. Метод кадрового забезпечення Збройних Сил України визначено як систему законодавчо визначених способів чи засобів реалізації ефективного кадрового забезпечення Збройних Сил України, що має на меті досягнення забезпечення кваліфікованими кадрами та найбільш ефективної організації діяльності органів кадрового забезпечення. Пріоритет серед методів комплектування, на нашу думку, має метод відбору. Оскільки важливість забезпечення Збройних Сил України кваліфікованими кадрами сприятиме підвищенню авторитету органу в очах суспільства, зниженню рівня правопорушень, підвищенню іміджу країни на міжнародному рівні, що відповідає євроінтеграційному курсу України, тощо. Наголошується, що виходячи з теоретико-правових підходів до визначення способів комплектування правоохоронних органів та власного бачення, ми пропонуємо класифікувати методи комплектування Збройних Сил України таким чином: 1) за рівнем впливу – національні та внутрішньодержавні; 2) за обсягом (загальні – планування, прогнозування, аналіз, обробка та ін.; спеціальні – відбір на посаду військовослужбовця, перевірка кандидатів, ротация кадрів, оцінка та контроль); 3) за сферою впливу (адміністративні – шляхом видання відповідних наказів встановлюються основні права, обов'язки, обмеження, гарантії та заборони; загальні – методи примусу, переконання тощо; економічні – система оплати праці; соціальні – соціальні гарантії, матеріальні допомога, винагорода, пенсійне забезпечення). Теоретико-нормативні підходи до комплектування Збройних Сил України дають високі шанси на якісне комплектування кваліфікованими кадрами. Проте на практичному рівні впровадження ефективного кадрового забезпечення має відмовитися від використання застарілих методів і форм комплектування (наприклад, відсутність конкурсу на посади середнього і старшого начальницького складу Збройних Сил України, рішення про що приймає керівник на свій розсуд). Вважаємо за доцільне внести

зміни до положень Закону України «Про Збройні Сили України» щодо перевірки на поліграфі: для осіб керівного складу Збройних Сил України перевірка на поліграфі має бути обов'язковою для запобігання приховуванню важливої інформації та підвищення довіри суспільства. в загальному.

Ключові слова: *форми, методи, кадрове забезпечення, реформа, Україна.*

The article examines the forms and methods of staffing the Armed Forces of Ukraine. The paper proposes to understand the external expression of homogeneous actions of the subject of personnel support aimed at achieving the goals of personnel policy of the Armed Forces of Ukraine and carried out during the implementation of the personnel procedure. The form of staffing characterizes the content, nature and organization of the method of implementation of staffing. The method of staffing the Armed Forces of Ukraine is defined as a system of legally defined ways or means of implementing effective staffing of the Armed Forces of Ukraine, which aims to achieve the provision of qualified personnel and the most effective organization of staffing bodies. In our opinion, the method of selection has a priority among the methods of staffing. As the importance of providing the Armed Forces of Ukraine with qualified personnel will increase the authority of the body in the eyes of the public, reduce the level of offenses, increase the country's image at the international level, which corresponds to Ukraine's European integration course, etc. It is emphasized that Based on theoretical and legal approaches to determining the methods of staffing law enforcement agencies and their own vision, we propose to classify the methods of staffing the Armed Forces of Ukraine as follows: 1) by level of influence – national and domestic; 2) by scope (general – planning, forecasting, analysis, processing, etc.; special – selection for the position of serviceman, examination of candidates, staff rotation, evaluation and control); 3) in the sphere of influence (administrative – by issuing relevant orders establish fundamental rights, responsibilities, restrictions, guarantees and prohibitions; general – methods of coercion, persuasion, etc.; economic – the system of remuneration; social – social guarantees, material assistance, remuneration, pension provision). Theoretical and normative approaches to staffing the Armed Forces of Ukraine give a high chance for quality staffing with qualified personnel. However, at the practical level, the implementation of effective staffing should abandon the use of outdated methods and forms of staffing (for example, the lack of competition for middle and senior positions in the Armed Forces of Ukraine, which is decided by the head at its discretion). We consider it expedient to amend the provisions of the Law of Ukraine “On the Armed Forces of Ukraine” on polygraph testing: for positions of leadership of the Armed Forces of Ukraine polygraph testing should be mandatory to prevent concealment of important information and increase public confidence in general.

Key words: *forms, methods, staffing, reform, Ukraine.*

Постановка проблеми. Ефективне кадрове забезпечення Збройних Сил України є невід'ємним елементом успішної демократичної та розвиненої країни. Від якісної підготовки та укомплектованості кваліфікованими кадрами залежить ефективне функціонування не лише Збройних Сил України, а й держави в цілому.

Кадрове забезпечення діяльності Збройних Сил України здійснюється у відповідних формах та шляхом застосування певних адміністративно-правових методів. Варто зауважити, що від правильності вибору методу та відповідної форми діяльності залежить реалізація функцій органів кадрового забезпечення Збройних Сил України. Отже, оптимальне поєднання форм і методів діяльності кадрового забезпечення Збройних Сил України є актуальним та важливим завданням сьогодення.

Стан дослідження проблеми. Питання кадрового забезпечення правоохоронних органів ставало предметом дослідження багатьох вчених: М. І. Ануфрієва, О. М. Бандурки, О. А. Банчука, В. М. Ваца, І. П. Голосніченка, М. М. Дивака, Є. Ю. Захарова, М. І. Іншина, Т. Є. Кагановської, А. М. Клочка, І. Б. Коліушка, О. А. Мартиненка, Н. П. Матюхіної, В. М. Плішкіна, А. О. Селіванова, Е. В. Талапінної, В. В. Чумака та ін. Проте, питання форм та методів кадрового забезпечення Збройних Сил України майже не були висвітлені дослідниками, а у зв'язку з періодом реформ набувають ще більшої актуальності.

Метою статті є дослідження форми та методи кадрового забезпечення збройних сил України.

Виклад основного матеріалу. З метою з'ясування форм та методів кадрового забезпечення Збройних Сил України варто звернутися спочатку до змістовного значення цих понять. Так, термін «форма» у тлумачному словнику має декілька значень: зовнішні межі, обрис предмета, які дозволяють визначити зовнішній вид цього предмета; шаблонізований вигляд будь-чого; зовнішній вираз змісту того чи іншого предмета, внутрішня структура змісту чи спосіб його існування, тощо [1, с. 972; 2, с. 92]. В свою чергу, Ю. П. Битяк дещо уточнює визначення поняття форми, зазначаючи, що форма кадрового управління є шляхом здійснення цілеспрямованого впливу суб'єкта управління на об'єкт [3, с. 303], тобто форма є зовнішнім вираженням практичного здійснення владного впливу. Схожої думки дотримується й І. М. Коросташова, зазначаючи, що форма – зовнішній вияв виконання поставлених завдань та функцій суб'єкта з властивим їм комплексом прийомів щодо організації та реалізації [4, с. 75; 5, с. 117; 6, с. 35].

Таким чином, під формою кадрового забезпечення Збройних Сил України варто розуміти зовнішній вираз однорідних дій суб'єкта кадрового забезпечення, спрямованих на досягнення цілей кадрової політики Збройних Сил України та здійснюваних в ході реалізації кадрової процедури. Форма кадрового забезпечення характеризує зміст, сутність та організацію методу реалізації кадрового забезпечення.

В свою чергу, визначення терміну «метод» в тлумачному словнику міститься як спосіб пізнання певного явища природи чи суспільного життя; сукупність прийомів, що застосовуються в будь-якій галузі діяльності [1, с. 671]. В науковій літературі метод розглядають як сукупність різних способів та прийомів направленої впливу органу управління чи його посадової особи на волю та поведінку суб'єкта управління. При цьому, метод відображає зміст управлінського впливу та закріплений законодавчо [7, с. 136]. У загальному розумінні метод є сукупністю прийомів і способів впливу суб'єкта управління на об'єкт з метою досягнення поставлених цілей [8, с. 85].

Слушною вважаємо думку О. Ф. Андрійко, яка в своєму дослідженні описує явище як засіб досягнення поставлених цілей та завдань [9, с. 81]. Д. М. Бахрах під методами управління пропонує розуміти способи впливу, які направлені на особу чи групу осіб та здійснюються суб'єктом впливу [10, с. 185; 11, с. 283; 12, с. 74].

Отже, під методом кадрового забезпечення Збройних Сил України слід розуміти систему законодавчо визначених способів чи засобів реалізації ефективного кадрового забезпечення Збройних Сил України, що має на меті досягнення забезпечення кваліфікованими кадрами та найбільш ефективної організації діяльності органів кадрового забезпечення.

Переходячи безпосередньо до дослідження форм та методів кадрового забезпечення Збройних Сил України, слід звернути увагу на Закон України Про Збройні сили України: від 6 грудня 1991 року № 1934-XII. На основі аналізу закону можна виділити наступні форми кадрового забезпечення Збройних Сил України: 1) добір на посаду військовослужбовців – складання тесту професійного спрямування, тесту на загальні вміння та навички, психологічний тест, співбесіда, за погодженням з кандидатом проходження тестування на поліграфі; 2) обстеження претендентів на військову службу; 3) прийняття та призначення на службу – присяга, контракт чи наказ; 4) просування по службі та переміщення – тест загальних навичок, тест за конкретним напрямом роботи, тест-оцінка на знання професійної етики, тощо; 5) оцінювання та контроль – перевірка фізичної підготовки, атестаційний лист; 6) громадський контроль кадрового забезпечення та діяльності Збройних Сил України – «гаряча лінія», тощо [13].

Звичайно, вказані форми не є вичерпними. Проте, із зазначеного переліку видно, що основні форми кадрового забезпечення полягають у контролі та спостереженні за кандидатами на службу та військовими.

Стосовно методів кадрового забезпечення Збройних Сил України може використовувати різні види. Наприклад, О. М. Бандурка виділяє адміністративний, економічний методи, метод субординації та координації в діяльності органів внутрішніх справ. При цьому, адміністративний метод правник пов'язує з правовими актами управління, організаційно-розпорядчими заходами, засобами стимулювання та примусу, контролю, тощо. Економічний метод дослідник пропонує розглядати з точки зору обов'язковості виконання, а невиконання державним органом методу проявляється у матеріальних втратах, компенсаціях та втраченій нагоді [14, с. 27].

Конкурс на службу до Збройних Сил України та/або зайняття вакантної посади як метод кадрового забезпечення на регіональному рівні має проводитися в територіальних або міжрегіональних органах. Конкурс оголошується наказом Збройних Сил України або керівника відповід-

ного органу Збройних Сил України, якому надано право приймати громадян на службу в Збройні Сили України та/або призначати на відповідну вакантну посаду, і проводиться відповідною військовою комісією. При цьому, в наказі визначено перелік осіб, до яких може бути застосований даний метод: 1) осіб, що вперше приймаються до Збройних Сил України з призначенням на посади молодшого складу Збройних Сил України; 2) осіб, які вперше приймаються на службу в Збройних Сил України з призначенням на посади середнього та вищого складу Збройних Сил України, за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади відповідно до Закону України «Про Збройних Сил України»; 3) осіб, які призначаються на посади молодшого, середнього та вищого складу Збройних Сил України в порядку просування по службі за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади, через конкурс [15].

Зазначимо, що нині з метою зменшення корупційних можливостей та створення уніфікованого підходу до оцінки знань претендентів найбільш широко використовується метод тестування. Тестування дозволяє всебічно оцінити не лише професійні чи загальні знання та вміння, але й психоемоційний стан кандидата. Не є виключенням і Збройні Сили України. Так, за Типовим порядком проведення конкурс включає в себе: 1) тестування, яке включає в себе тест на знання законодавства, тест загальних навичок та психологічний тест; 2) перевірку фізичних здібностей претендента; 3) співбесіду з кандидатом [16].

Як зазначалося вище, одним із проявів методу добору є проходження тестування на поліграфі. За Законом України «Про Збройних Сил України» проходження тестування на поліграфі може здійснюватися лише за згодою особи, яка виявила бажання вступити на службу в Збройних Сил України [13]. Сам поліграф є різновидом сучасної апаратури психофізіологічного спрямування, методика тестування на поліграфі дозволяє зареєструвати зміни в людських психофізіологічних реакціях на відповідні психологічні стимули [17]. Тобто, застосовуючи тестування на поліграфі, можна виявити ті факти, які приховує кандидат.

Отже, форма добору дозволяє провести об'єктивну та всебічну оцінку кандидата та здійснити перевірку на відповідність формальним вимогам до вакантної посади. Вважаємо, що досить ефективним при використанні даного методу кадрового забезпечення Збройних Сил України буде залучення випускників спеціалізованих закладів освіти, які пройшли відповідну теоретичну та практичну підготовку.

Друга категорія форм – обстеження претендентів на військову службу – передбачає первинний профілактичний наркологічний огляд осіб, які вступають на службу в Збройних Сил України [13].

Варто зазначити, що при розгляді атестаційного листа комісія користується й іншими матеріалами щодо конкретного військослужбовця, який проходить атестацію. За рішенням атестаційної комісії претенденти, які атестуються, проходять співбесіду з відповідною атестаційною комісією.

Досліджуючи методи кадрового забезпечення Збройних Сил України, варто зауважити, що найчастіше методи пізнання будь-чого поділяють на загальні, загальнонаукові та спеціальні (спеціально-наукові). Зокрема, такого підходу при дослідженні методів управління дотримується В. М. Плішкін. Правник розглядає системний метод управління, класифікуючи його як загальний метод; індукцію та дедукцію, синтез та порівняння, експеримент анкетування – як загальнонаукові; а ось методи, які розроблені та застосовуються лише окремою галуззю чи владним органом з метою вирішення поставлених завдань та забезпечення повноважень, правник класифікує як спеціально-наукові методи [18, с. 125].

Проте, розглядаючи питання форм та методів кадрового забезпечення Збройних Сил України, варто зауважити, що єдності щодо класифікації методів управління й нині немає серед науковців. Так, Ю. П. Битяк виділяє два основних види методів кадрового управління: загальні та спеціальні. До загальних методів правник відносить метод переконання та примусу, метод економічного та адміністративного впливу, а також нагляд та контроль. Тобто загальні методи є характерними для будь-якого виду діяльності владного органу. В свою чергу, до спеціальних методів дослідник відносить ті, які характерні лише конкретному виду діяльності державного органу, – облік персоналу, моніторинг, тощо [3, с. 160].

Серед спеціальних методів кадрового забезпечення Збройних Сил України вважаємо доречним виділити ротацию кадрів. Варто зауважити, що ротация кадрів є одним із найбільш поширених способів протидії корупції. Якщо звернутися до етимології поняття, ротация – круговий, обертальний рух, процес обертання окремих деталей [19, с. 448; 20, с. 734; 21, с. 39]; 2) за рівнем спеціалізації – за іншою чи за суміжною спеціальністю, за цією ж спеціальністю,

але зі зміною характеру роботи, без зміни характеру роботи, тощо; 3) за ініціатором ротації – адміністрації органу, працівника, органу кадрового забезпечення, тощо; 4) за орієнтацією в часі – планова та фактична; 5) за цілями – переміщення з метою підготовки керівного складу, зміни умов роботи, запобігання або вирішення конфліктних ситуацій в межах підрозділу чи органу, з метою забезпечення взаємозамінності, психолого-комунікаційні цілі, тощо; 6) за напрямом руху: вертикальна – з кар'єрним посадовим ростом; горизонтальна – в межах одного посадового рангу [22, с. 172–174].

В сфері управління персоналом виділяють два види методів залучення кадрів – активні та пасивні. До активних методів науковці пропонують відносити метод залучення за допомогою засобів масової інформації (оголошення про вакансії, проведення конкурсу, тощо) та центри зайнятості. Якщо особи самостійно займаються пошуком роботи, а потім серед групи таких кандидатів на посаду обирають відповідного фахівця, то це пасивний метод залучення кадрів [23, с. 55; 13].

Важливим у кадровому забезпеченні, на нашу думку, є нормативний метод. При нормативному методі за основу беруться обґрунтовані та найбільш оптимальні норми чисельності штатних співробітників в залежності від специфіки функцій та завдань органу чи відділу. Даний метод є актуальним для кадрового забезпечення Збройних Сил України, особливо у довгостроковій перспективі. Загальна чисельність співробітників Збройних Сил України визначається нормативно-правовими актами Міністерства оборони України.

Окрім описаних методів кадрового забезпечення Збройних Сил України, важливе значення мають й інші спеціальні методи оцінювання кадрів: 1) метод екстраполяції, що використовується з метою планування потреб у персоналі на плановий період у маломішливих умовах; 2) метод експертних оцінок – внесення в розроблений план добору кадрів поправок експертів (експертний метод оцінки управлінського, професійного та творчого потенціалів працівників, тощо); 3) економіко-математичний метод дозволяє одночасно отримати результати декількох методів прогнозування за допомогою комп'ютерного забезпечення; 4) метод порівнянь – є особливо актуальним методом кадрового забезпечення на шляху реформ та євроінтеграції; 5) метод розрахунку потреб в персоналі з урахуванням трудомісткості, тощо [24, с. 231–232].

Варто погодитися з думкою вчених, які стверджують, що вид застосовуваного методу кадрового забезпечення залежить від зовнішніх та внутрішніх обставин, що впливають на діяльність органу в цілому. Так, О. Г. Стрельченко та Д. Ю. Островров акцентують увагу на тому, що той чи інший метод може бути застосовано лише в реальному часі в процесі адміністративної діяльності. Відповідно, при виборі методу забезпечення діяльності варто зважати на поставлені завдання в реальному часі, особливості та стан суб'єкта впливу та об'єкта, а також на специфіку діяльності певного органу [25, с. 108].

Таким чином, проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що кадрове забезпечення Збройних Сил України здійснюється шляхом застосування різноманітних форм та методів [13].

Підсумовуючи вищевикладене, в роботі запропоновано під формою кадрового забезпечення Збройних Сил України розуміти зовнішній вираз однорідних дій суб'єкта кадрового забезпечення, спрямованих на досягнення цілей кадрової політики Збройних Сил України та здійснюваних в ході реалізації кадрової процедури. Форма кадрового забезпечення характеризує зміст, сутність та організацію методу реалізації кадрового забезпечення [26; 27, с. 135].

Метод кадрового забезпечення Збройних Сил України визначено як систему законодавчо визначених способів чи засобів реалізації ефективного кадрового забезпечення Збройних Сил України, що має на меті досягнення забезпечення кваліфікованими кадрами та найбільш ефективною організацією діяльності органів кадрового забезпечення. Пріоритетне значення серед методів кадрового забезпечення, на нашу думку, має метод добору. Оскільки важливість забезпечення Збройних Сил України кваліфікованими кадрами дозволить підвищити авторитет органу в очах громадськості, знизить рівень правопорушень, дозволить підвищити імідж країни на міжнародному рівні, що відповідає прийнятому євроінтеграційному курсу України, тощо [13].

Базуючись на теоретико-правових підходах визначення методів кадрового забезпечення правоохоронних органів та власному баченні, пропонуємо класифікувати методи кадрового забезпечення Збройних Сил України наступним чином: 1) за рівнем впливу – загальнодержавні та внутрішні; 2) за сферою застосування (загальні – планування, прогнозування, аналіз, обробка, тощо; спеціальні – добір на посаду військовослужбовця, обстеження кандидатів, ротація кадрів, оцінювання та контроль); 3) за сферою впливу (адміністративні – шляхом видання відповідних

наказів встановлюються основні права, обов'язки, обмеження, гарантії та заборони; загальні – методи примусу, переконання, тощо; економічні – система оплати праці; соціальні – соціальні гарантії, матеріальна допомога, винагорода, пенсійне забезпечення) [13].

Теоретичні та нормативні підходи до кадрового забезпечення Збройних Сил України дають високий шанс на якісне кадрове забезпечення кваліфікованими кадрами. Проте, на практичному рівні для реалізації ефективного кадрового забезпечення варто відмовитися від застосування застарілих методів та форм кадрового забезпечення (наприклад, відсутність конкурсу на посади середнього та вищого складу Збройних Сил України, рішення щодо яких приймається керівником на власний розсуд).

Вважаємо за доцільне внести зміни до положення Закону України «Про Збройні Сили України» щодо проходження тестування на поліграфі: для посад керівного складу Збройних Сил України тестування на поліграфі має бути обов'язковим з метою унеможливлення укриття важливої інформації та підвищення рівня довіри населення до органу в цілому.

Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ, Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.
2. Гусаров С. М. Адміністративно-правові засади управлінської діяльності Державної автомобільної інспекції України щодо забезпечення безпеки дорожнього руху : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2002. 183 с.
3. Битяк Ю. П., Гаращук В. М., Дьяченко О. В. Адміністративне право України: підручник / за ред. Ю. П. Битяка. Київ : Юрінком Інтер, 2007. 544 с.
4. Коросташова І. М. Організаційно-правові засади контролю в митній службі України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». Київ, 2006. 209 с.
5. Румянцева-Козовник А. В. Форми та методи адміністративної діяльності органів внутрішніх справ з охорони прав дитини. *Європейські перспективи*. 2014. № 3. С. 116–122.
6. Організація роботи та управління в органах прокуратури: навчальний посібник у запитаннях і відповідях / За загальною редакцією М. К. Якимчука та І. В. Європіної. Київ : Національна академія прокуратури України, 2009. 207 с.
7. Поярков В. О. Адміністративно-правові методи діяльності суб'єктів забезпечення економічної безпеки держави. *Наукові праці МАУП*. 2014. Вип. 42 (3). С. 136–140.
8. Ершов А. Д. Основы управления и организации в таможенном деле: учебное пособие. Санкт-Петербург г: СПБВЭСЭП, Санкт-Петербургский имени В. Б. Бобкова филиал РТА, О-во Знание, 1999. 362 с.
9. Андрийко О. Ф. Контроль в демократическом государстве: проблемы и тенденции. Киев, 1994. 166 с.
10. Бахрах Д. Н. Административное право России: учебн. для студ. вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция». Москва : Норма: Инфра М, 2000. 623 с.
11. Бельский К. С., Козлов Ю. М., Колибаба Г. Н. Административное право: учебник для студ. вузов обуч. по юрид. спец. / под ред. Ю. М. Козлова, Л. Л. Попова. Москва: Юрист, 1999. 726 с.
12. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: курс лекций. Москва : Юрид. лит., 1997. 400 с.
13. Про Збройні сили України : закон України від 6 грудня 1991 року № 1934-XII. *База даних «Законодавство України»*. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12#top>.
14. Адміністративна діяльність. Частина особлива: підручник / за заг. ред. проф. О. М. Бандурки. Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, Еспада, 2000. 368 с.
15. Довідник здобувача наукового ступеня: 36. нормат. док. та інформ. матеріалів з питань атестації наук. кадрів вищої кваліфікації / упоряд. Ю. І. Цеков ; Передмова до 3-го, 2-го і з переднього сл. до 1-го вид. Р. В. Бойка. 3-тє вид., випр. і допов. Київ : Ред. «Бюл. Вищої атестац. коміс. України: Вид-во «Толока», 2004. 56 с.
16. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади» від 25.12.2015 р. № 1631. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16>.

17. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Інструкції про порядок використання поліграфів у Національній поліції України» від 13.11.2017 р. № 920. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1472-17>.

18. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник / за ред. Ю. Ф. Кравченка. Київ : НАВСУ, 1999. 702 с.

19. Словарь иностранных слов. Москва : Рус. яз., 1989. 624 с.

20. Словарь русского языка: в 4 т.: Т. 3 / ред. Е. А. Иванникова. Москва : Рус. яз., 1987. 752 с.

21. Комаров Е. Управление карьерой. *Управление персоналом*. 1999. № 1. С. 37–42.

22. Дугин А. Н., Малыгин А. Я. Полиция и милиция России (очерк истории). Москва : ВЮЗШ, 1993. 318 с.

23. Яцуба В. Г. Роль підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців в удосконаленні державного управління. *Вісник державної служби України*. 1997. № 4. С. 54–59.

24. Державна служба: підручник : у 2 т. Т. 1. Нац. акад. держ. упр. при Президенті України / редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Сergyо́гін (заст. голови) [та ін.]. Київ; Одеса : НАДУ, 2012. 372 с.

25. Стрельченко О. Г., Островерхов Д. Ю. Адміністративно-правові методи адміністративної діяльності органів внутрішніх справ. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 1. Т. 3. С. 107–111.

26. Тетеря В. М. Форми та методи кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні. *Людина і закон: публічно-правовий вимір* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 6–7 жовтня 2017 р. Дніпро : ГО «Правовий світ», 2017. С. 53–56.

27. Чумак В. В. Адміністративно-правові засади діяльності поліції Грузії, країн Балтії та України: порівняльний аналіз : монографія. Харків : Константа, 2019. 490 с.

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2021.2.2.24>

МРАЧКО І. М.

ОСОБЛИВОСТІ КАР'ЄРНОГО РОСТУ ПРАЦІВНИКІВ СЛІДЧИХ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

PECULIARITIES OF CAREER GROWTH OF EMPLOYEES OF INVESTIGATIVE DIVISIONS OF THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

Правоохоронна діяльність завжди була та залишається невід'ємною частиною функціонування будь-якої держави, адже за її допомогою забезпечується захист та охорона основоположних людських прав, свобод та інтересів, а відтак мінімізувати вплив на соціум негативних, деструктивних чинників. Україна, у даному контексті, також не є виключенням, що підтверджується положеннями Конституції України. Мета статті полягає у розкритті особливостей кар'єрного росту працівників слідчих підрозділів Національної поліції України. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, виокремлено та охарактеризовано ключові особливості кар'єрного росту працівників слідчих підрозділів Національної поліції України. Доведено, що існуючі особливості професійного розвитку працівників слідчих підрозділів поліції, виділяють їх процес служби у порівнянні з іншими посадовими особами поліції зокрема щодо наявності особливих етапів професійного розвитку, його чинників, правового регулювання, тощо. Зроблено висновок, що кар'єрний ріст працівників слідчих підрозділів Національної поліції України є досить складним інститутом, адже йому притаманна ціла низка