

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*На правах рукопису*

**ШТУЧНИЙ ВЯЧЕСЛАВ ВАСИЛЬОВИЧ**

УДК 351.741:342.92:351.746.1

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ  
КАДРІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ ОХОРОНИ УКРАЇНИ**

**12.00.07** — адміністративне право і процес;  
фінансове право; інформаційне право

**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата  
юридичних наук**

**Науковий керівник**

кандидат юридичних наук, доцент

**Дрозд Олексій Юрійович**

**Харків – 2015**

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                          |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....</b>                                                                                                    | <b>3</b>   |
| <b>ВСТУП .....</b>                                                                                                                       | <b>4</b>   |
| <b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ<br/>КАДРІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ ОХОРОНИ УКРАЇНИ .....</b>                         | <b>12</b>  |
| 1.1. Поняття, сутність і значення підготовки кадрів Управління державної<br>охорони України. ....                                        | 12         |
| 1.2. Сучасна система підготовки кадрів Управління державної охорони України.....                                                         | 24         |
| 1.3. Принципи підготовки кадрів Управління державної охорони України. ....                                                               | 36         |
| Висновки до розділу 1. ....                                                                                                              | 54         |
| <b>РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА СУБ'ЄКТІВ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ<br/>УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ ОХОРОНИ УКРАЇНИ .....</b>                                      | <b>56</b>  |
| 2.1. Правові засади діяльності суб'єктів підготовки кадрів Управління<br>державної охорони України. ....                                 | 56         |
| 2.2. Правовий статус суб'єктів підготовки кадрів Управління<br>державної охорони України. ....                                           | 74         |
| 2.3. Взаємодія в системі підготовки кадрів Управління<br>державної охорони України. ....                                                 | 100        |
| Висновки до розділу 2. ....                                                                                                              | 108        |
| <b>РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗАСАД<br/>ЗДІЙСНЕННЯ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ<br/>ОХОРОНИ УКРАЇНИ.....</b> | <b>113</b> |
| 3.1. Напрями удосконалення внутрішньоорганізаційних засад здійснення<br>підготовки кадрів Управління державної охорони України. ....     | 113        |
| 3.2. Удосконалення зовнішньоорганізаційних засад здійснення<br>підготовки кадрів Управління державної охорони України. ....              | 140        |
| Висновки до розділу 3. ....                                                                                                              | 157        |
| <b>ВИСНОВКИ .....</b>                                                                                                                    | <b>164</b> |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>                                                                                                   | <b>169</b> |
| <b>ДОДАТКИ.....</b>                                                                                                                      | <b>191</b> |

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

|                      |                                                                                                              |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| АРК                  | Автономна Республіка Крим                                                                                    |
| ВВНЗ                 | Вищі військові навчальні заклади                                                                             |
| ВНЗ                  | Вищі навчальні заклади                                                                                       |
| Державний стандарт   | Державний стандарт базової і повної загальної середньої освіти                                               |
| Держфінінспекція     | Державна фінансова інспекція                                                                                 |
| ЗС                   | Збройні Сили                                                                                                 |
| ЗУ                   | Закон України                                                                                                |
| Інститут УДО України | Інститут Управління державної охорони України<br>Київського національного університету імені Тараса Шевченка |
| КМУ                  | Кабінет Міністрів України                                                                                    |
| КНУ                  | Київський національний університет імені Тараса Шевченка                                                     |
| МВС                  | Міністерство внутрішніх справ                                                                                |
| МО                   | Міністерство оборони                                                                                         |
| МОН                  | Міністерство освіти і науки                                                                                  |
| ОВС                  | Органи внутрішніх справ                                                                                      |
| УДО                  | Управління державної охорони                                                                                 |

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Конституція України проголосила, що Україна є суверенна та незалежна, демократична, соціальна, правова держава. Для того, щоб вищенаведені конституційні засади діяли та відповідали реаліям, у нашій державі функціонує інститут влади. Водночас доводиться констатувати, що й сама влада у вигляді відповідних органів та їх посадових осіб потребує захисту від протиправних посягань. З метою здійснення заходів щодо протистояння таким посяганням, забезпечення нормального функціонування органів державної влади, безпеки посадових осіб та об'єктів, визначених у національному законодавстві, в Україні реалізовано інститут державної охорони органів державної влади України та посадових осіб. При цьому основним суб'єктом, на якого покладено завдання стосовно здійснення заходів, спрямованих на забезпечення функціонування вищенаведеного інституту, є військовослужбовці та працівники УДО України.

Підготовка кадрів УДО України являє собою специфічний процес, під час якого компетентні суб'єкти надають фізичним особам відповідні знання, сприяють формуванню в них необхідних умінь та навичок, водночас, останні сприймають та засвоюють ці знання, переймають уміння й навички та удосконалюють власну практику їх використання. Складність та важливість цього процесу вимагає ретельного підходу до його організації, без чого складно забезпечити належну якість, ефективність та результативність процесу підготовки кадрів УДО України.

Ефективність діяльності з підготовки кадрів УДО України напряму залежить від того, наскільки чітко засади такої діяльності визначено та врегульовано на нормативно-правовому рівні. Іншими словами, йдеться про правові засади підготовки кадрів УДО України, що закріплюються у відповідних нормативно-правових актах, які, як правило, призначені для багаторазового застосування й поширюються на невизначене або визначене загальними рисами коло суб'єктів.

Окремі аспекти нормативно-правового забезпечення функціонування органів державної влади, безпеки їх посадових осіб за допомогою здійснення державної охорони були предметом наукових досліджень таких учених-правознавців, як: В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, М.І. Ануфрієв, О.М. Бандурка, Ю.П. Битяк, А.І. Берlach, В.М. Гаращук, Д.І. Голосніченко, І.П. Голосніченко, Є.В. Додін, О.Ю. Дрозд, Р.А. Калужний, Т.О. Коломоєць, В.К. Колпаков, А.Т. Комзюк, С.Ф. Константинов, О.В. Копан, О.В. Кузьменко, М.В. Лошицький, М.А. Матузов, Н.П. Матюхіна, О.В. Негодченко, В.Ф. Опришко, Р.С. Павловський, Ю.С. Педько, П.М. Рабінович, О.П. Рябченко, А.О. Селіванов, О.Ф. Скакун, М.М. Тищенко, О.О. Ткаченко, В.М. Шаповал, В.К. Шкарупа, К.В. Шкарупа, О.М. Якуба та ін. Водночас вищенаведена проблематику зазначені вчені-правознавці досліджували фрагментарно. Зокрема, станом на сьогодні, по суті, немає робіт з комплексного аналізу питання адміністративно-правових засад підготовки кадрів УДО України.

Таким чином, необхідність удосконалення адміністративно-правових засад підготовки кадрів УДО України, відсутність комплексних наукових досліджень цієї проблематики, недосконалість адміністративно-правового регулювання в цій сфері зумовлюють актуальність і необхідність комплексного дослідження адміністративно-правових засад підготовки кадрів УДО України, а також їх розвитку й удосконалення.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Роботу виконано відповідно до Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2011–2015 роки, затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 р. № 14-10, п. 1.2 Додатку 1 та п. 2.1 Додатку 2 Пріоритетних напрямків наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ України на період 2015–2019 роки, затверджених наказом МВС України від 16 березня 2015 р. № 275, переліку напрямків наукових досліджень в Управлінні державної охорони України, затверджених начальником УДО України 1 лютого 2013 року, пп. 1.1, 2.1, 2.3,

12.4, 12.13 Пріоритетних напрямків наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2015–2019 рр., схвалених Вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ 24 квітня 2015 р., комплексних науково-дослідних тем Харківського національного університету внутрішніх справ: «Реалізація та удосконалення адміністративного законодавства України» (державна реєстрація № 0113U008197); «Правоохоронна функція української держави» (державна реєстрація № 0113U00819). Тему дисертації затверджено рішенням Вченої ради Харківського національного університету внутрішніх справ від 25 вересня 2014 р., протокол № 10, та зареєстровано Координаційним бюро НАПрН України (25 вересня 2014 р. № 690).

**Мета і задачі дослідження.** *Мета* роботи полягає у визначенні сутності, змісту та особливостей адміністративно-правових засад підготовки кадрів УДО України, а також в окресленні шляхів їх розвитку й удосконалення.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі *задачі*:

- визначити поняття, значення та сутність підготовки кадрів УДО України;
- охарактеризувати сучасну систему підготовки кадрів УДО України;
- уточнити поняття та систему принципів підготовки кадрів УДО України;
- розкрити правові засади підготовки кадрів УДО України;
- визначити та охарактеризувати правовий статус і систему суб'єктів підготовки кадрів УДО України;
- узагальнити умови та порядок взаємодії в системі організаційних засад підготовки кадрів УДО України;
- розкрити внутрішньоорганізаційні засади підготовки кадрів УДО України;
- окреслити зовнішньоорганізаційні засади підготовки кадрів УДО України;

– надати пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення організації підготовки кадрів УДО України.

*Об’єкт дослідження* – суспільні відносини, що виникають під час підготовки кадрів УДО України.

*Предмет дослідження* – адміністративно-правові засади підготовки кадрів УДО України.

**Методи дослідження** включають у себе систему загальних і спеціальних методів наукового пізнання. *Діалектичний метод* використано для надання характеристики засад підготовки кадрів УДО України (підрозділи 1.1, 1.2); *формально-юридичний* – для характеристики правових засад підготовки кадрів УДО України (підрозділ 2.1), аналізу внутрішньо- та зовнішньоорганізаційних засад підготовки кадрів УДО України (підрозділи 3.1, 3.2); *гносеологічний* – для визначення поняття, сутності та значення адміністративно-правових засад підготовки кадрів УДО України, характеристики правового статусу підготовки кадрів УДО України (підрозділи 1.1, 2.1); *порівняльно-правовий* – для з’ясування прогалин адміністративно-правового забезпечення підготовки кадрів УДО України (розділ 2); *структурно-функціональний* – для аналізу системи суб’єктів і принципів підготовки кадрів УДО України (підрозділи 1.3, 2.2); *метод статистичного аналізу* – для роботи із статистичними матеріалами (розділи 1–3); *системний* – покладено в основу виділення різноманітних елементів у структурі підготовки кадрів УДО України (розділи 1–3).

*Емпіричну базу дослідження* становлять результати вивчення 198 навчальних справ абітурієнтів і слухачів, пропозиції слухачів Інституту УДО України Київського національного університету імені Тараса Шевченка щодо удосконалення нормативно-правового регулювання діяльності УДО України, статистичні матеріали щодо професійної підготовки кадрів УДО України, довідкові видання.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є одним з перших в українській адміністративно-правовій науці

комплексних досліджень, присвячених адміністративно-правовим засадам підготовки кадрів УДО України в умовах їх реформування, зокрема:

*вперше:*

- надано авторське визначення поняття «кадри УДО України», яке визначено як основний штатний склад військовослужбовців та працівників УДО України, що виконують завдання та функції з метою забезпечення нормального функціонування органів державної влади України, безпеки посадових осіб та об'єктів, визначених законодавством України;

- запропоновано класифікацію принципів підготовки кадрів УДО України залежно від сфери їх поширення – загальноправові, міжгалузеві та галузеві. До загальноправових принципів належать верховенство права, законність, гуманізм, рівність, соціальна справедливість; до міжгалузевих – доступність освіти, науковість, єдність і наступність системи освіти, системність, інтегративність, мова освіти; до галузевих – принципи єдиначальності, позапартійності, безперервності;

- системно охарактеризовано мету підготовки кадрів УДО України, яка має складний характер. Доведено, що її формують такі аспекти: по-перше, забезпечення структурних підрозділів УДО України відповідно до встановленої чисельності високопрофесійними кадрами, тобто такими, які володіють необхідним рівнем знань, умінь та навичок і здатні їх ефективно застосовувати на практиці, що є важливою гарантією належного рівня якості виконання ними своїх службово-посадових завдань і функцій та відповідних їм повноважень; по-друге, забезпечення індивідуального професійного зростання військовослужбовців УДО України: надання можливості кожній особі, яка проходить військову службу, працює в системі УДО України, розвивати та вдосконалювати свої професійні знання, уміння, навички, а також ті, що можуть позитивно вплинути на якість та результативність реалізації перших; удосконалення існуючих та розроблення й застосування новітніх форм і методів здійснення навчально-підготовчого процесу, а також упровадження в нього останніх досягнень науки і техніки;

*удосконалено:*

– визначення поняття «підготовка кадрів», під якими пропонується розуміти процес формування необхідних професійних знань, вмінь та навичок, які дають змогу належним чином виконувати професійні обов'язки. За своєю сутністю навчання являє собою процес взаємодії суб'єкта та об'єкта навчання, під час якої останній набуває відповідних знань, умінь, навичок;

– розуміння основних функцій ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів як суб'єкта підготовки кадрів УДО України. До першочергових функцій належать: а) навчально-виховна; б) науково-дослідницька; в) методична; г) воєнно-ідеологічна; г) оздоровча. До вторинних або другорядних функцій запропоновано віднести: а) функцію планування; б) організаційно-управлінську функцію; в) кадрове забезпечення; г) контрольну функцію; г) взаємодію; д) функцію матеріально-технічного забезпечення; є) фінансове забезпечення; ж) видавничу діяльність;

– характеристику контролю як соціального явища, що являє собою специфічний різновид суспільної діяльності, змістом якої є вжиття заходів щодо підтримання цілісності існування, а також стабільності й відповідності існуючим соціальним вимогам, нормам (стандартам) функціонування об'єкта (предмета) контролю;

– розуміння напрямів зовнішньоорганізаційного забезпечення підготовки кадрів УДО України, у зв'язку з чим доведено, що головними напрямками у здійсненні зовнішньоорганізаційного забезпечення підготовки кадрів УДО України є: а) установчий, змістом якого є визначення різних видів нормативів і стандартів у сфері вищої освіти, а також умов і порядку допуску суб'єктів до здійснення освітньої діяльності; б) забезпечувальний, що полягає у створенні належної матеріально-фінансової бази для навчально-підготовчої діяльності; в) контрольно-наглядовий, сутністю якого є спостереження за найбільш важливими аспектами підготовки кадрів УДО України, для оцінки її якості та ефективності, вчасного виявлення й усунення наявних у ній недоліків і порушень;

*дістало подальший розвиток:*

- розуміння того, що стандарти освіти відображають сукупність найбільш важливих показників, яким має відповідати фахівець УДО України;
- характеристика сутності взаємодії в системі підготовки кадрів УДО України. З'ясовано, що взаємодія є одним із тих організаційних факторів, що безпосередньо впливає на стан якості та ефективності підготовки кадрів УДО України.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що викладені в дисертаційному дослідженні висновки і пропозиції можуть бути використані та використовуються у:

- *науковій діяльності* – для подальшого опрацювання проблемних питань адміністративно-правових засад підготовки кадрів УДО України (акти впровадження Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна» від 7 травня 2015 р.; Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ від 13 травня 2015 р.);

- *правозастосовній діяльності* – представлені рекомендації спрямовано на вдосконалення практичних засад підготовки кадрів УДО України (акт впровадження УДО України від 26 грудня 2014 р.);

- *навчальному процесі* – положення і висновки дисертації можуть бути використані при підготовці підручників і навчальних посібників з курсів «Адміністративне право», «Адміністративна діяльність ОВС», «Державне управління», «Адміністративна відповідальність», «Актуальні проблеми адміністративного права», «Судові та правоохоронні органи» (акти впровадження Харківського національного університету внутрішніх справ від 5 травня 2015 р.; Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна» від 7 травня 2015 р.; Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ від 13 травня 2015 р.; Національної академії внутрішніх справ від 17 травня 2015 р.).

**Апробація результатів дисертації.** Результати проведеного наукового дослідження обговорювались на засіданнях кафедри загальноправових

дисциплін факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ. Підсумки розроблення проблеми загалом, окремі її аспекти, одержані узагальнення та висновки оприлюднено на таких науково-практичних конференціях: «Публічне адміністрування в сфері органів внутрішніх справ» (м. Київ, 14 травня 2014 р.); «Роль права та Закону в громадянському суспільстві» (м. Київ, 13–14 лютого 2015 р.); «Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки XXI століття» (м. Київ, 25–26 червня 2015 р.); «Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Київ, 23–24 липня 2015 р.).

**Публікації.** Основні теоретичні положення, висновки та рекомендації дисертації висвітлено в дев'яти публікаціях, серед яких чотири – у наукових фахових виданнях, що затверджені МОН України, одна – у науковому виданні іноземної держави (Республіка Киргизія), чотири – у тезах виступів на конференціях.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ ОХОРОНИ УКРАЇНИ

#### **1.1. Поняття, сутність і значення підготовки кадрів Управління державної охорони України**

З метою вирішення поставленого наукового завдання – з’ясування поняття, сутності та значення підготовки кадрів УДО України необхідно, насамперед, здійснити аналіз поняття «кадри». Так, слово «кадри» походить від французького «cadres», що в перекладі означає «рама», «рамка». До французької мови воно потрапило з латинської, де означало буквально «чотирикутник». Саме в такій формі вивішувався в минулому для широкого загалу офіційний список працівників державних установ. За формою чотирикутного документа спочатку список почали іменувати кадром, а потім і тих, хто потрапляв до списку. Так поступово відбулося перенесення значення слова з рамки на документ, а з документа – на його зміст. У першій половині XIX ст. слово «кадри» застосовувалося для позначення постійного штату військових підрозділів, що сприяло появі таких понять, як «кадрова армія», «кадровий військовий», «кадровик» тощо. До речі, таке поняття про кадри стало міжнародним: у російській мові «кадры», в німецькій «kader», в англійській «cadre» [15, с. 185]. У сучасній українській мові, зауважує авторський колектив великого тлумачного словника сучасної української мови, під словом «кадри» слід розуміти основний склад працівників якої-небудь організації, підприємства, установи тощо [31, с. 513]. Водночас у юридичній енциклопедичній літературі звертають увагу на те, що кадри державного апарату – це особи, які займають посади в державних органах та їх апараті, здійснюючи професійну діяльність щодо практичного виконання завдань і функцій держави й одержуючи зарплату з коштів державного бюджету

[211, с. 11]. Окрім вищенаведеного, варто погодитись із позицією О.М. Бандурки, який у своєму підручнику «Управління в органах внутрішніх справ України» зазначає, що кадри або персонал – це основний штатний склад працівників організації, які виконують різні організаційно-технологічні та виробничо-господарські функції. Учений зауважує, що кадри характеризуються передусім чисельністю, яка зумовлена характером, масштабами, складністю, трудомісткістю виробничих процесів, рівнем їх механізації, автоматизації, комп'ютеризації. Ці та інші фактори обумовлюють нормативну чисельність працівників, яку на практиці майже ніколи не вдається забезпечити, тому кадровий потенціал більш об'єктивно характеризується переліком тих працівників, які офіційно працюють в організації на даний момент [15, с. 185].

Поняття «кадри» визначають за допомогою схожих за змістом понять «працівники» та «персонал». Так, в українській мові під словом «працівник» розуміють члена якогось виробничого колективу, особу, яка бере участь у певному трудовому процесі, працює за певним фахом [31, с. 1103]. У юридичній енциклопедичній літературі зазначено, що працівник – це фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю [29, с. 698]. Персонал (від лат. *persona* – особа [213, с. 506]) – це особовий склад, колектив працівників якої-небудь установи, підприємства тощо; група робітників установи, підприємства, які працюють в одному відділі, на одній ділянці роботи або виконують ті самі функції, мають той самий фах [31, с. 939]; сукупність працівників певної галузі або конкретної юридичної особи, які перебувають в організаційно-правовому зв'язку та забезпечують виконання відповідних функцій і завдань. Складовими персоналу можуть бути окремі групи чи категорії працівників. До складу персоналу належать посадові особи, службовці та інші працівники [213, с. 506]. Отже, на підставі вищенаведеного можна дійти висновку, що такі поняття, як «кадри», «працівники» та «персонал» мають синонімічний характер. Ми поділяємо

думку Н.О. Мельничук, яка під час дослідження проблематики правового регулювання випробування при прийнятті на роботу зауважує, що головна відмінність між вищенаведеними поняттями, з формального боку, полягає в їх мовному походженні, але за своєю сутністю вони не мають принципових розбіжностей [76, с. 23–24]. У нашому дослідженні використовується поняття «кадри», оскільки воно є загальноприйнятим як серед науковців, так і на рівні законодавства. При цьому під кадрами УДО України ми розуміємо військовослужбовців та працівників УДО України.

Отже, кадри УДО України – це основний штатний склад військовослужбовців та працівників УДО України, які виконують завдання та функції з метою забезпечення нормального функціонування органів державної влади України, безпеки посадових осіб та об'єктів, визначених законодавством України. Згідно зі ст. 16 ЗУ «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» від 4 березня 1998 р., кадри УДО України складаються з військовослужбовців, прийнятих на військову службу в УДО України за контрактом, військовослужбовців строкової служби та працівників, які уклали з УДО України трудовий договір [104].

З'ясувавши сутність поняття «кадри», а також те, що включають у себе кадри УДО України, перейдемо до вирішення наступного наукового завдання – визначення сутності та значення підготовки кадрів зазначеного вище державного правоохоронного органу спеціального призначення. Так, в українській мові під словом «підготовка» розуміють запас знань, навичок, досвід тощо, набутий у процесі навчання, практичної діяльності; дію за значенням підготувати, тобто готовий для якої-небудь діяльності, здатний до неї [31, с. 952]. Іншими словами, підготовка кадрів УДО України здійснюється для отримання особою, яка бажає стати військовослужбовцем/працівником даного державного правоохоронного органу спеціального призначення, відповідних якостей, які необхідні їй для виконання своїх майбутніх службових обов'язків, а також з метою задоволення потреби в необхідних військовослужбовцях/працівниках самого УДО України. Таким чином,

значення підготовки кадрів УДО України полягає в тому, щоб особа як майбутній військовослужбовець/працівник зазначеного органу відповідала встановленим у законодавстві вимогам, а отже, для того, щоб визначити сутність вищенаведеної підготовки, необхідно проаналізувати вимоги до зазначених осіб.

Так, відповідно до Положення «Про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями УДО України», що затверджено Указом Президента України від 19 жовтня 2007 р. № 982/2007, комплектування УДО України військовослужбовцями здійснюється шляхом прийняття громадян України на військову службу за контрактом. Контракт про проходження військової служби в УДО України – це письмова угода, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає УДО України, для встановлення правових відносин між сторонами під час проходження військової служби. Контракт укладається у двох примірниках, підписується особою, яка вступає на військову службу або продовжує її, та начальником УДО України, скріплюється гербовою печаткою УДО України й зберігається в кожній із сторін. Окремо слід звернути увагу на те, що для військовослужбовців Управління встановлено такі види військової служби:

- військова служба за контрактом осіб рядового, сержантського та старшинського складу;
- військова служба за контрактом осіб офіцерського складу;
- військова служба за контрактом (навчання) слухачів (курсантів), аспірантів, докторантів ВВНЗ, а також ВНЗ, які мають у своєму складі військові інститути, факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки, відділення військової підготовки [142].

Згідно зі ст. 16 ЗУ «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» на службу (роботу) в УДО України приймаються на договірній основі громадяни України, здатні за своїми діловими та моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я ефективно виконувати службові обов'язки. Критерії професійної придатності

визначаються кваліфікаційно-нормативними документами, які затверджує начальник УДО України [104]. Таким чином, встановлюються вимоги до кандидатів, які виявили бажання стати працівниками УДО України. Для того, щоб вищенаведені особи відповідали зазначеним вимогам, вони повинні пройти відповідну підготовку з метою набуття належного рівня ділових і моральних якостей, мати відповідний освітній рівень і належний стан здоров'я, що в сукупності дозволять їм ефективно виконувати службові обов'язки. Розглянемо кожну з вимог, яким має відповідати військовослужбовець УДО України.

Так, Л.І. Скібіцька зауважує, що ділові якості – це здатність знаходити в межах власної компетенції, наданих повноважень та засобів найкращий підхід до ситуацій та найкоротший шлях до досягнення мети, оперативно приймати самостійні обґрунтовані рішення, послідовно забезпечуючи їх виконання. Конкретні ділові властивості виявляються в умінні провести кваліфікований аналіз ситуації та розібратися в складних обставинах, розробити альтернативні варіанти вирішення з подальшим вибором найбільш результативного, своєчасно визначати склад дій, необхідних для вирішення проблем, чітко ставити завдання підлеглим і здійснювати ефективний контроль за їх виконанням, залишатися самокритичним в оцінюванні підсумків діяльності. При цьому, підсумовує вчена, ділові якості є складною категорією. Це симбіоз двох складових: компетенції та організаторських здібностей [160, с. 37]. Стосовно цього зауважимо, що вищенаведеними навиками особа не може володіти з народження, а отримує їх у процесі виховання та здобуття відповідної освіти. Що стосується такої вимоги, як володіння відповідними моральними якостями, то останні включають у себе [160, с. 32, 335]:

- розсудливість – здатність мислити, міркувати, діяти правильно та розумно [31, с. 1265];
- сміливість, тобто смілива поведінка, рішучість у вчинках; хоробрість, відвага [31, с. 1349];

- почуття відповідальності, обов'язку та піклування про загальний інтерес;

- чуйність і сердечне ставлення до людей; здатність швидко реагувати на життєві події, факти тощо [31, с. 1609];

- гуманність, тобто вияв людяності у своїх діях і ставленні до інших людей;

- гідність – сукупність рис, що характеризують позитивні моральні якості; усвідомлення людиною своєї громадської ваги, громадського обов'язку [31, с. 236];

- повага інших, тобто почуття шани, прихильне ставлення, що ґрунтується на визнанні чийх-небудь заслуг, високих позитивних якостей когось, чогось [31, с. 992];

- порядність, тобто нездатність на погані, нечесні або аморальні вчинки [31, с. 1074];

- мужність – риса характеру людини, в якій поєднується хоробрість, рішучість, витримка тощо [31, с. 694];

- справедливість – об'єктивне, неупереджене ставлення до кого-, чого-небудь; людські стосунки, дії, вчинки, які відповідають морально-етичним і правовим нормам [211, с. 1376];

- совісність, тобто чесно та старанно виконувати свої обов'язки [31, с. 1353].

Водночас вищезазначені складові такої категорії, як «моральні якості» не є вичерпними й може бути доповнено іншими. При цьому вказані моральні якості, як і зазначені ділові якості, особа здобуває в процесі виховання, у тому числі й під час отримання відповідної освіти.

У юридичній енциклопедичній літературі зауважують, що стан здоров'я являє собою сукупність антропометричних, клінічних, фізіологічних та біохімічних показників, за якими визначається наявність або відсутність у людини хвороб чи фізичних вад, яким закон надає правового значення [214, с. 613]. Окрім цього, згідно зі ст. 3 Основ законодавства України про

охорону здоров'я від 19 листопада 1992 р., здоров'я – це стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад. У ст. 9 вищенаведеного нормативно-правового акта зазначено, що на підставах і в порядку, передбачених ЗУ, громадяни можуть бути визнані тимчасово або постійно не придатними за станом здоров'я до професійної або іншої діяльності, пов'язаної з підвищеною небезпекою для оточуючих, а також з виконанням певних державних функцій [63]. Так, на військову службу за контрактом в Управління приймають громадян, які пройшли професійно-психологічний відбір [142]. Зокрема, для забезпечення виконання вище наведеної вимоги наказом УДО України від 9 вересня 2010 р. № 349 затверджено Інструкцію «Про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кадрів в УДО України» (редакція від 19 грудня 2014 р.). Згідно з цим нормативно-правовим актом, профвідбір в УДО України – це комплекс заходів, спрямований на здійснення якісного комплектування військових посад на основі забезпечення відповідності професійно важливих індивідуально-психологічних якостей та здібностей громадян, які вступають на військову службу, та військовослужбовців УДО України вимогам військово-професійної діяльності. Підрозділи та спеціалісти, які здійснюють профвідбір, виконують такі завдання:

- проведення профвідбору кандидатів для підрозділів УДО України та психологічних обстежень військовослужбовців УДО України при їх призначенні на інші посади, пов'язані з іншим видом службової діяльності в Управлінні;
- удосконалення системи профвідбору кадрів в УДО України;
- розроблення критеріїв відбору кандидатів з урахуванням специфіки діяльності структурних підрозділів УДО України;
- підготовка спеціалістів профвідбору для потреб УДО України [113].

Крім цього, зазначеною Інструкцією передбачено такі підстави направлення кандидатів (військовослужбовців УДО України) на профвідбір:

- визначення професійно-психологічної придатності кандидата на військову службу до певних видів військово-професійної діяльності;

- зміна умов військово-професійної діяльності військовослужбовця та необхідність визначення професійно-психологічної придатності до нових умов служби;

- направлення військовослужбовців із середньою освітою до ВВНЗ, а з вищою освітою – на службу з більшими психічними навантаженнями після закінчення ВВНЗ;

- прояви у військовослужбовця службової та соціальної дезадаптації;

- умови та характер військово-професійної діяльності, які вимагають від військовослужбовців Управління високої психічної стійкості та психологічної надійності [113].

Крім того, особам, які бажають вступити на службу до УДО України, необхідно пройти медичний огляд, який проводить військово-лікарська комісія. Медичний огляд включає в себе вивчення й оцінку стану здоров'я та фізичного розвитку громадян на момент огляду з метою визначення ступеня придатності до військової служби, навчання за військово-обліковими спеціальностями, вирішення інших питань, передбачених законодавством, з винесенням письмового висновку (постанови). Під придатністю до військової служби розуміється такий стан здоров'я і фізичного розвитку громадян, який дозволяє їм виконувати передбачені статутами, інструкціями службові обов'язки з конкретної військової спеціальності у виді ЗС України та інших військових формуваннях у мирний та воєнний час. Медичний огляд проводить військово-лікарська комісія з метою визначення придатності:

- до військової служби допризовників, призовників, військовозобов'язаних, резервістів (кандидатів у резервісти);

- військовослужбовців до військової служби;

- військовослужбовців до військової служби за військовою спеціальністю;

- військовослужбовців до служби в високомобільних військах, плаваючому складі, морській піхоті;
- кандидатів на навчання до вищих воєнних навчальних закладів, учнів військових ліцеїв;
- кандидатів до військової служби за контрактом;
- кандидатів до участі в міжнародних миротворчих операціях та у складі миротворчого персоналу;
- військовослужбовців та працівників ЗС України до служби (роботи) у спеціальних спорудах, працівників допоміжного флоту Військово-морських сил ЗС України [121].

Таким чином, можна стверджувати, що підготовка кадрів УДО України здійснюється з урахуванням професійно-психологічного відбору та медичного огляду кандидатів на службу. Основний зміст підготовки кадрів вищенаведеного державного правоохоронного органу спеціального призначення стосується здобуття освіти кандидатами на службу. При цьому освіта – це основа інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства та держави. Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями [137]. У контексті досліджуваного питання варто звернути увагу не те, що на військову службу за контрактом в УДО України приймають громадян, які, згідно з Положенням «Про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями УДО України», відповідають певним вимогам [142]. Однією з найголовніших умов прийняття громадян на військову службу до УДО України є отримання ними підготовки у вигляді здобуття відповідного освітнього рівня: повної загальної

середньої освіти; професійно-технічної освіти, вищої освіти. Розглянемо кожну з названих вище вимог.

Так, згідно зі ст. 4 ЗУ «Про загальну середню освіту» від 13 травня 1999 р., загальна середня освіта – це цілеспрямований процес оволодіння систематизованими знаннями про природу, людину, суспільство, культуру та виробництво засобами пізнавальної і практичної діяльності, результатом якого є інтелектуальний, соціальний і фізичний розвиток особистості, що є основою для подальшої освіти і трудової діяльності [106]. Відповідно до ст. 35 ЗУ «Про освіту», загальна середня освіта забезпечує всебічний розвиток дитини як особистості, її нахилів, здібностей, талантів, трудову підготовку, професійне самовизначення, формування загальнолюдської моралі, засвоєння визначеного суспільними, мовними, національно-культурними потребами обсягу знань про природу, людину, суспільство та виробництво, екологічне виховання, фізичне вдосконалення. При цьому держава гарантує молоді право на отримання повної загальної середньої освіти й оплачує її здобуття. Повна загальна середня освіта в Україні є обов’язковою та може бути отримана в різних типах навчальних закладів [137]. Завданнями загальної середньої освіти є:

- виховання громадянина України;
- формування особистості учня (вихованця), розвиток його здібностей та обдарувань, наукового світогляду;
- виконання вимог Державного стандарту загальної середньої освіти, підготовка учнів (вихованців) до подальшої освіти та трудової діяльності;
- виховання в учнів (вихованців) поваги до Конституції України, державних символів України, прав і свобод людини та громадянина, почуття власної гідності, відповідальності перед законом за свої дії, свідомого ставлення до обов’язків людини та громадянина;
- реалізація права учнів (вихованців) на вільне формування політичних і світоглядних переконань;

- виховання шанобливого ставлення до родини, поваги до народних традицій і звичаїв, державної мови, регіональних мов або мов меншин та рідної мови, національних цінностей Українського народу та інших народів і націй;

- виховання свідомого ставлення до свого здоров'я та здоров'я інших громадян як найвищої соціальної цінності, формування гігієнічних навичок і засад здорового способу життя, збереження та зміцнення фізичного та психічного здоров'я учнів (вихованців) [106].

Як ми зазначали вище, підготовку кадрів УДО України має бути здійснено відповідно до вимог такого виду освітнього рівня, як повна загальна середня освіта. Згідно з ч. 3 ст. 6 ЗУ «Про загальну середню освіту», здобуття повної загальної середньої освіти в навчальних закладах незалежно від підпорядкування, типів і форм власності має відповідати вимогам Державного стандарту загальної середньої освіти [106]. Державний стандарт базової і повної загальної середньої освіти, що затверджено Постановою КМУ від 23 листопада 2011 р. № 1392, спрямовано на виконання завдань загальноосвітніх навчальних закладів II і III ступеня і визначає вимоги до освіченості учнів основної та старшої школи. Зокрема, відповідно до вищенаведеного нормативно-правового акта, до ключових знань та умінь належить вміння вчитися, спілкуватися державною, рідною й іноземними мовами, математична та базові компетентності в галузі природознавства й техніки, інформаційно-комунікаційна, соціальна, громадянська, загальнокультурна, підприємницька та здоров'язбережувальна компетентності, а до предметних (галузевих) – комунікативна, літературна, мистецька, міжпредметна естетична, природничо-наукова і математична, проектно-технологічна та інформаційно-комунікаційна, суспільствознавча, історична і здоров'язбережувальна компетентності [109].

Наступним освітнім рівнем, відповідно до якого здійснюється підготовка кадрів УДО України, виступає професійно-технічна освіта. Відповідно до ст. 40 ЗУ «Про освіту», професійно-технічна освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а

також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації. При цьому професійно-технічна освіта громадян здійснюється на базі повної загальної середньої освіти або базової загальної середньої освіти з наданням можливості здобувати повну загальну середню освіту [137]. Відповідно до ЗУ «Про професійно-технічну освіту» від 10 лютого 1998 р., професійно-технічна освіта є складовою системи освіти України. Професійно-технічна освіта є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями та навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності й професіоналізму, виховання загальної та професійної культури. Крім того, вищенаведений нормативно-правовий акт виділяє таку складову професійно-технічної освіти, як професійне навчання, під яким законодавець розуміє формування в громадян професійних умінь і навичок, необхідних для виконання певної роботи чи групи робіт, і може здійснюватися у професійно-технічних навчальних закладах, а також шляхом індивідуального чи курсового навчання на виробництві, у сфері послуг [143].

Ще одним освітнім рівнем, відповідно до якого здійснюється підготовка кадрів УДО України, є вища освіта. Відповідно до ЗУ «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р., вища освіта – сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у вищому навчальному закладі (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти [99]. Згідно зі ст. 42 ЗУ «Про освіту», вища освіта забезпечує фундаментальну наукову, професійну та практичну підготовку, здобуття громадянами ступенів вищої освіти відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, удосконалення наукової та професійної підготовки, перепідготовку та підвищення їх кваліфікації [137]. У цьому контексті слід звернути увагу на те, що на військову службу осіб офіцерського складу можуть претендувати особи, які мають підготовку у

вигляді здобуття вищої освіти за освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки не нижче бакалавра. Відповідно до ч. 4 ст. 5 ЗУ «Про вищу освіту», бакалавр – це освітній ступінь, що здобувається на першому рівні вищої освіти та присуджується вищим навчальним закладом у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньо-професійної програми [99]. Таким чином, на підставі вищенаведеного можна дійти висновку, що підготовка кадрів УДО України передбачає проведення професійно-психологічного відбору та медичного огляду кандидатів на службу, а також здобуття останніми відповідного освітнього рівня – повної загальної освіти, професійно-технічної освіти або ж вищої освіти. Більш детально систему підготовки кадрів УДО України буде розглянуто та проаналізовано нами в наступному підрозділі представленого дослідження.

## **1.2. Сучасна система підготовки кадрів Управління державної охорони України**

Система підготовки кадрів УДО України існує в межах загальної національної системи підготовки кадрів, але вона передбачає й деякі особливості. При цьому, щоб розкрити вищенаведені особливості, необхідно здійснити аналіз сучасної національної системи підготовки кадрів в Україні. Крім того, щоб вирішити зазначене вище наукове завдання, передусім слід з'ясувати сутність поняття «система».

Так, відповідно до філософських поглядів щодо сприйняття поняття «система» авторський колектив філософського енциклопедичного словника зазначає, що слово «система» походить від грецького слова «συστημα», що в перекладі означає ціле, що складається з частин, з'єднань. Як зауважують вищенаведені вчені, «система» являє собою сукупність елементів, що взаємопов'язані один з одним та утворюють визначену цілісність, єдність. Перші уявлення про систему виникли в античній філософії, яка висунула

онтологічне тлумачення поняття «система» як упорядкованість і цілісність буття. У давньогрецькій філософії та науці (Платон, Аристотель, Евклід), розроблялася ідея системності знання. Сприйняті від античності уявлення про системність буття розвивалися як в системно-онтологічних концепціях Спінози і Лейбніца, так і в побудовах наукової систематики VII–VIII ст., що прагнула природної інтерпретації системності світу. У філософії та науці Нового часу поняття «система» використовувалося при дослідженні наукового знання. До того ж спектр пропонованих рішень був дуже широкий – від заперечення системного характеру науково-теоретичних знань (Кондильяк) до перших спроб філософського обґрунтування логіко-дедуктивної природи систем знання (Ламберт) [199, с. 584]. Авторський колектив іншого філософського словника представляє систему як об'єднання деякого розмаїття в єдине й чітко розчленоване ціле, елементи якого по відношенню до цілого й інших частин займають відповідні їм місця [200, с. 415].

Учений В.Л. Петрушенко у філософському словнику визначає систему як складне цілісне утворення, внутрішні зв'язки між елементами якого набагато інтенсивніші, ніж між цими елементами та середовищем. Він наводить декілька підходів до визначення поняття «система»:

- сукупність сталих елементів, пов'язаних настільки органічно, що впливаючи на окремі елементи системи, вони змінюють й інші;
- сукупність сталих елементів, що утворює так звану системну якість, (властивості, які характеризують систему як цілісне утворення, але не притаманні її окремо взятим елементам);
- сукупність сталих елементів, пов'язаних між собою єдиною структурою [94, с. 190].

Стосовно семантичних підходів до сприйняття поняття «система» у тлумачному словнику В. І. Даля воно тлумачиться як план, порядок розташування частин цілого, накреслений пристрій, хід чого-небудь, у послідовному, зв'язаному порядку [40, с. 741]. При цьому авторський колектив

великого тлумачного словника сучасної української мови зауважує, що слово «система» можна тлумачити в декількох значеннях:

- заведений, прийнятий порядок;
- порядок, зумовлений правильним, планомірним розташуванням і взаємним зв'язком чого-небудь;
- сукупність способів, методів, прийомів здійснення чого-небудь;
- форма організації, будова чого-небудь (державних, політичних, господарських одиниць, установ і таке інше);
- сукупність принципів, які є основою певного вчення;
- продуманий план;
- сукупність яких-небудь елементів, одиниць, частин, об'єднаних за спільною ознакою, призначенням;
- сукупність господарчих одиниць, установ, об'єднаних організаційно;
- будова, структура, що становить єдність закономірно розташованих та функціонуючих частин;
- сукупність предметів, пристроїв і таке інше однакового призначення [31, с. 1320–1321].

Окрім вищенаведеного, варто звернути увагу на те, що термін «система» трапляється в законодавчих актах, відповідно до яких здійснюється правове регулювання діяльності з підготовки кадрів, у тому числі УДО України. Так, відповідно до ст. 28 (поняття системи освіти) ЗУ «Про освіту», система освіти складається з навчальних закладів, наукових, науково-методичних і методичних установ, науково-виробничих підприємств, державних і місцевих органів управління освітою та самоврядування в галузі освіти [137]. Вищезазначені законодавчі положення більш детально розкриваються в нормативно-правових актах, що регулюють правовідносини у сфері підготовки кадрів. З огляду на тематику нашого дослідження, для нас найбільший інтерес становить підготовка кадрів відповідно до таких освітніх рівнів, як повна загальна середня освіта, професійно-технічна освіта та вища освіта. Отже,

нормативно-правовими актами, що визначають систему підготовки кадрів, у тому числі УДО України, є ЗУ:

1) «Про загальну середню освіту», згідно із ст. 4 якого систему загальної середньої освіти становлять:

- загальноосвітні навчальні заклади всіх типів і форм власності, у тому числі для громадян, які потребують соціальної допомоги та соціальної реабілітації;

- навчально-виробничі комбінати;
- позашкільні заклади;
- науково-методичні установи;
- органи управління системою загальної середньої освіти;
- професійно-технічні та ВНЗ I–II рівнів акредитації, що надають повну загальну середню освіту [106];

2) «Про професійно-технічну освіту», у ст. 4 якого зазначено, що система професійно-технічної освіти складається з:

- професійно-технічних навчальних закладів незалежно від форм власності та підпорядкування, що проводять діяльність у галузі професійно-технічної освіти;

- навчально-методичних, науково-методичних, наукових, навчально-виробничих, навчально-комерційних, видавничо-поліграфічних, культурно-освітніх, фізкультурно-оздоровчих, обчислювальних та інших підприємств, установ, організацій та органів управління ними, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників [143];

3) «Про вищу освіту», відповідно до ст. 11 якого систему вищої освіти становлять:

- ВНЗ всіх форм власності;
- рівні та ступені (кваліфікації) вищої освіти;
- галузі знань і спеціальності;
- освітні та наукові програми;
- стандарти освітньої діяльності та стандарти вищої освіти;

- органи, що здійснюють управління у сфері вищої освіти;
- учасники освітнього процесу [99].

У межах цього підрозділу для нас становлять інтерес такі складові системи зазначених вище освітніх рівнів, як відповідні навчальні заклади, які й здійснюють підготовку кадрів, у тому числі й для УДО України. Так, відповідно до ст. 8 ЗУ «Про загальну середню освіту», загальноосвітній навчальний заклад – це навчальний заклад, що забезпечує реалізацію права громадян на загальну середню освіту. Загальноосвітній навчальний заклад, заснований на приватній формі власності, здійснює свою діяльність за наявності ліцензії, виданої в установленому законодавством України порядку. Загальноосвітній навчальний заклад, що здійснює інноваційну діяльність, може мати статус експериментального. Статус експериментального не змінює підпорядкування, тип і форму власності загальноосвітнього навчального закладу. Положення про експериментальний загальноосвітній навчальний заклад затверджує центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти [106]. У зв'язку з тим, що однією з вимог до кадрів УДО України є здобуття особою повної загальної середньої освіти, серед загальноосвітніх навчальних закладів варто виокремити ті, навчання в яких дає змогу отримати такий освітній рівень. Так, у ст. 9 вищенаведеного нормативно-правового акта визначено, що повну загальну середню освіту забезпечує такий тип загальноосвітнього навчального закладу, який має III ступінь (старша школа). До вищенаведених навчальних закладів законодавство належать:

- спеціалізована школа (школа-інтернат) I–III ступенів з поглибленим вивченням окремих предметів та курсів;
- гімназія (гімназія-інтернат) – навчальний заклад II–III ступенів з поглибленим вивченням окремих предметів відповідно до профілю;
- колегіум (колегіум-інтернат) – навчальний заклад II–III ступенів філологічно-філософського та (або) культурно-естетичного профілю;

- ліцей (ліцей-інтернат) – навчальний заклад III ступеня з профільним навчанням та допрофесійною підготовкою (може надавати освітні послуги II ступеня, починаючи з 8 класу);

- школа-інтернат I-III ступенів – навчальний заклад з частковим або повним утриманням за рахунок держави дітей, які потребують соціальної допомоги;

- спеціальна школа (школа-інтернат) I-III ступенів – навчальний заклад для дітей, які потребують корекції фізичного та (або) розумового розвитку;

- санаторна школа (школа-інтернат) I-III ступенів – навчальний заклад з відповідним профілем для дітей, які потребують тривалого лікування;

- вечірня (змінна) школа II-III ступенів – навчальний заклад для громадян, які не мають можливості навчатися у школах з денною формою навчання;

- позашкільний навчально-виховний заклад – навчальний заклад для виховання дітей та задоволення їх потреб у додатковій освіті за інтересами (науковими, технічними, художньо-естетичними, спортивними тощо);

- міжшкільний навчально-виробничий комбінат – навчальний заклад для забезпечення потреб учнів загальноосвітніх навчальних закладів у профорієнтаційній, допрофесійній, професійній підготовці;

- професійно-технічний навчальний заклад – навчальний заклад для забезпечення потреб громадян у професійно-технічній і повній загальній середній освіті;

- вищий навчальний заклад I-II рівнів акредитації – навчальний заклад для задоволення потреб громадян за освітньо-кваліфікаційними рівнями молодшого спеціаліста та бакалавра з одночасним завершенням здобуття повної загальної середньої освіти [106]. Проте не всі зазначені в ЗУ «Про загальну середню освіту» навчальні заклади мають можливість бути суб'єктом підготовки кадрів для УДО України, що пов'язано з підвищеними вимогами до військовослужбовців УДО України. Найбільш ефективно підготовку кадрів УДО України здійснюють такі загальноосвітні навчальні заклади, як ліцеї. Як

приклад зазначених вище загальноосвітніх навчальних закладів можна навести Київський військовий ліцей імені Івана Богуна, Запорізький обласний ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою «Захисник», Кам'янець-Подільський ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою, Коропецький обласний ліцей-інтернат з посиленою військово-фізичною підготовкою, Кременчуцький ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою, Криворізький ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою, Луганський обласний ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою «Кадетний корпус імені героїв Молодої гвардії», Львівський державний ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою імені Героїв Крут, Одеський ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою, Острозький обласний ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою, Прикарпатський військово-спортивний ліцей-інтернат, Сумський державний ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою «Кадетський корпус» імені І.Г. Харитоненка, Харківський ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою, Чернігівський ліцей з посиленою військово-фізичною підготовкою тощо [33].

Відповідно до такого освітнього рівня, як професійно-технічна освіта в системі підготовки кадрів, у тому числі УДО України, необхідно виділити професійно-технічні навчальні заклади. Так, відповідно до ст. 17 ЗУ «Про професійно-технічну освіту», професійно-технічний навчальний заклад – це заклад освіти, що забезпечує реалізацію потреб громадян у професійно-технічній освіті, оволодінні робітничими професіями, спеціальностями, кваліфікацією відповідно до їх інтересів, здібностей, стану здоров'я. Професійно-технічний навчальний заклад створюється відповідно до соціально-економічних потреб держави чи окремого регіону за наявності необхідної матеріально-технічної та навчально-методичної бази, відповідних педагогічних працівників. Потреба в професійно-технічних навчальних закладах визначається КМУ, а їх мережа – центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти

за пропозиціями міністерств та інших центральних і місцевих органів виконавчої влади. Згідно зі ст. 18 вищенаведеного нормативно-правового акта, до професійно-технічних навчальних закладів належать:

- професійно-технічне училище відповідного профілю;
- професійне училище соціальної реабілітації;
- вище професійне училище;
- професійний ліцей;
- професійний ліцей відповідного профілю;
- професійно-художнє училище;
- художнє професійно-технічне училище;
- вище художнє професійно-технічне училище;
- училище-агрофірма;
- вище училище-агрофірма;
- училище-завод;
- центр професійно-технічної освіти;
- центр професійної освіти;
- навчально-виробничий центр;
- центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів;
- навчально-курсний комбінат;
- навчальний центр [143].

Саме на базі Навчального центру Департаменту роботи з особовим складом УДО України, що здійснював навчання саме як професійно-технічний навчальний заклад, 14 липня 2010 р. за пропозицією МОН та УДО України розпорядженням КМУ № 1401 було утворено Інститут УДО України. На сьогодні в структурі Інституту УДО України успішно провадить освітню діяльність професійно-технічний навчальний заклад.

Особливу увагу слід звернути на таку складову системи підготовки кадрів, у тому числі УДО України, як ВНЗ. Відповідно до ст. 1 ЗУ «Про вищу освіту», ВНЗ – це окремий вид установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої

діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей [99]. Так, відповідно до ст. 43 ЗУ «Про освіту» вищими навчальними закладами є: університет, академія, інститут та коледж [137]. Розглянемо більш детально вищенаведені складові системи підготовки кадрів, у тому числі УДО. Водночас з огляду на тематику нашого дослідження, для нас становлять інтерес університети, які мають статус ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ зі специфічними умовами навчання), під якими в законодавстві розуміють ВНЗ державної форми власності, які здійснюють на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу з метою задоволення потреб МВС України, ЗС України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону, центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту [99]. ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ зі специфічними умовами навчання) є суб'єктами освітньої діяльності в системі військової освіти, інтегровані в державну систему освіти та створені з метою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації військових фахівців різних освітньо-кваліфікаційних рівнів для проходження військової служби за контрактом у ЗС України, інших утворених відповідно до ЗУ військових формуваннях, а також відповідних фахівців з питань оборонно-мобілізаційної роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади [119].

Відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 28 ЗУ «Про вищу освіту», університет – це багатогалузевий (класичний, технічний) або галузевий (профільний, технологічний, педагогічний, фізичного виховання і спорту, гуманітарний, богословський/теологічний, медичний, економічний, юридичний, фармацевтичний, аграрний, мистецький, культурологічний тощо) вищий навчальний заклад, що провадить інноваційну освітню діяльність за різними ступенями вищої освіти (у тому числі доктора філософії), проводить фундаментальні та/або прикладні наукові дослідження, є провідним науковим і методичним центром, має розвинуту інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, сприяє поширенню наукових знань і провадить культурно-просвітницьку діяльність [99].

Згідно з п. 2 ч. 1 ст. 28 ЗУ «Про вищу освіту», академія, інститут – галузевий (профільний, технологічний, технічний, педагогічний, богословський/теологічний, медичний, економічний, юридичний, фармацевтичний, аграрний, мистецький, культурологічний тощо) вищий навчальний заклад, що провадить інноваційну освітню діяльність, пов'язану з наданням вищої освіти на першому та другому рівнях за однією чи кількома галузями знань, може здійснювати підготовку на третьому та вищому науковому рівнях вищої освіти за певними спеціальностями, проводить фундаментальні та/або прикладні наукові дослідження, є провідним науковим і методичним центром, має розвинуту інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, сприяє поширенню наукових знань та провадить культурно-просвітницьку діяльність [99]. Військові навчальні підрозділи створюються, реорганізуються і ліквідовуються рішенням КМУ за поданням МО України, погодженим із центральними органами виконавчої влади, яким підпорядковані ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ зі специфічними умовами навчання). Військові навчальні підрозділи функціонують з метою: підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації військових фахівців різних

освітньо-кваліфікаційних рівнів для проходження військової служби за контрактом у ЗС України, інших утворених відповідно до законів України військових формуваннях, а також правоохоронних органів спеціального призначення та Державної спеціальної служби транспорту; військової підготовки студентів ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів за програмою підготовки офіцерів запасу; організації та проведення наукової, науково-технічної діяльності; підготовки наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників для ЗС та інших військових формувань; здійснення військово-патріотичного виховання. У військових навчальних підрозділах здійснюється навчання курсантів, студентів, слухачів, ад'юнктів, докторантів та інтернів. Військові навчальні підрозділи мають право надавати освітні послуги відповідно до законодавства України. Підготовка військових фахівців здійснюється із залученням науково-педагогічних (педагогічних) працівників і використанням матеріально-технічної бази ВНЗ, МО України та інших військових формувань. [102]. Серед зазначених ВНЗ варто виокремити Житомирський військовий інститут імені С.П. Корольова Національного авіаційного університету, Військовий інститут телекомунікацій та інформатизації Державного університету телекомунікацій [27], Військовий інститут КНУ імені Тараса Шевченка. В Україні функціонує єдиний ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів, призначенням якого є підготовка кадрів УДО України – Інститут УДО України, що є військовим навчальним підрозділом Київського національного університету імені Тараса Шевченка, який утримується відповідно до кошторису та штату в межах загальної структури та чисельності особового складу УДО України.

Так, Розпорядженням КМУ «Про утворення Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка» від 14 липня 2010 р. № 1401-р створено цей навчальний

заклад, головним призначенням якого стала підготовка кадрів УДО України. У вищенаведеному нормативно-правовому акті зазначено, що забезпечення діяльності Інституту здійснюється в межах бюджетних призначень, передбачених для УДО України в державному бюджеті на відповідний рік [151].

Слід звернути увагу й на таку складову системи підготовки кадрів, у тому числі УДО України, як коледж. Так, згідно з п. 3 ч. 1 ст. 28 ЗУ «Про вищу освіту», коледж – це галузевий вищий навчальний заклад або структурний підрозділ університету, академії чи інституту, що провадить освітню діяльність, пов'язану із здобуттям ступенів молодшого бакалавра та/або бакалавра, проводить прикладні наукові дослідження. Коледж також має право здійснювати підготовку фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста [99]. Військовий коледж створюється у складі вищого навчального закладу або вищого військового навчального закладу третього (четвертого) рівнів акредитації та є його навчальним структурним підрозділом. До складу військового коледжу можуть входити відділення, предметні (циклові) комісії, навчальні лабораторії, навчальні центри, підрозділи курсантів (слухачів, студентів) тощо [102].

Таким чином, можна дійти висновку, що система підготовки кадрів УДО України являє собою визначену на нормативно-правовому рівні сукупність навчальних закладів, які здійснюють підготовку осіб відповідно до освітніх рівнів: повної загальної середньої освіти, професійно-технічної освіти та вищої освіти [211]. Чільне місце в системі підготовки кадрів УДО України посідають такі навчальні заклади, як ліцеї (ліцеї-інтернати), ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ зі специфічними умовами навчання – військові університети, військові інститути та коледжі).

### **1.3. Принципи підготовки кадрів Управління державної охорони України**

Підготовка кадрів УДО України як діяльність, що виступає однією з найважливіших складових забезпечення ефективного функціонування та здійснення завдань вищенаведеного правоохоронного органу спеціального призначення, має бути побудована відповідно до певних визначальних засад. При цьому не викликає сумніву, що будь-яка діяльність, у тому числі й вищенаведена, не може бути реалізована повною мірою без визначення її підґрунтя, орієнтирів її здійснення. Йдеться про принципи підготовки кадрів УДО України, які виступають однією з найважливіших складових адміністративно-правових засад окресленої діяльності. Отже, у межах цього підрозділу представленого дослідження необхідно визначити сутність зазначених вище принципів, а також, шляхом аналізу законодавчих положень та позицій учених-правознавців, навести їх конкретні види й значення кожного з них для підготовки кадрів УДО України.

Так, з'ясуємо сутність поняття «принцип». Слово «принцип» вживалося ще в латинській мові як «*prīncipium*», що в перекладі українською мовою означає основні, найзагальніші, вихідні положення, засоби, правила, що визначають природу та соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості [59, с. 17]. Цікавим є той факт, що й у сучасній українській мові слово «принцип» вживається за схожими значеннями. Зокрема, авторський колектив Великого тлумачного словника сучасної української мови звертає увагу на те, що принцип являє собою слово за значенням:

- переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці;
- особливість, покладена в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось;

- основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку [31, с. 1125].

Філософи також не залишилися осторонь і навели власні погляди щодо сприйняття поняття «принцип». Так, ще в античній філософії поняттю «принцип» відповідало поняття «архе» – перше начало, яке покладено в основу світобудови та зумовлює спосіб його існування. У давньокитайській філософії принцип – це те, на основі чого діє справжня, шляхетна людина та що відрізняє її від низької людини, людини натовпу. Сьогодні принцип – це вихідне теоретико-методологічне положення, яке лежить в основі певного знання та визначає спосіб його будови. У цьому сенсі вся сукупність цього знання постає як розкриття та реалізація принципу. Окрім вищенаведеного, зазначається, що принцип являє собою сформульовані на основі переконань людини загальні положення, стислі тези або висловлення, якими вона керується в своїх діях. У цьому сенсі принцип є формою зв'язку внутрішнього світу людини із її діяльністю [94, с. 167]. Інші дослідники філософської думки звертають увагу на те, що «принцип» у суб'єктивному значенні слід розуміти як основне положення, передумова, а в об'єктивному – вихідний пункт, першооснова, саме перше. Аристотель, зауважують у спеціалізованій літературі, розуміє принцип у об'єктивному сенсі як першу причину: те, виходячи з чого щось існує та буде існувати. У свою чергу, Кант тлумачить принцип суб'єктивно: він розрізняє принципи конститутивні (тільки для емпіричного вживання) та регулятивні (тільки для трансцендентального або тільки для практичного вживання). На думку Канта, принцип є основоположною етичною нормою, яка є або суб'єктивною – максимою – й направляє волю, оскільки вона виступає як керівним по відношенню до окремих індивідів моментом, або об'єктивною – законом – й у такому розумінні визнається значимою для волі кожної розумної істоти [200, с. 363].

Розглядаючи поняття «принцип» з юридичної точки зору, слід зазначити, що хоча воно так і не отримало свого законодавчого визначення, водночас вживається в багатьох нормативно-правових актах і в науково-правових колах.

Так, у юридичній енциклопедичній літературі «принципи» визначають як основні засади, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальною значущістю, вищою імперативністю та відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи внутрішнього та міжнародного права, політичної, державної чи громадської організації. Принципу притаманна властивість абстрактного відображення закономірностей соціальної дійсності, що зумовлює їх особливу роль у структурі широкого кола явищ. Він є джерелом багатьох явищ або висновків, що належать до нього, як дія до причини або як наслідки до підстави. Принцип виступає й внутрішнім переконанням людини, що визначає її ставлення до дійсності, суспільних ідей і діяльності [214, с. 110–111]. Авторський колектив академічного курсу з адміністративного права України наголошує на тому, що принцип у суб'єктивному розумінні означає основне припущення, передумову, а в об'єктивному розумінні – вихідний пункт, першооснову. У принципах, наголошують учені, зміст права розкривається поглиблено, у них безпосередньо виявляється сутність права, його основи, закономірності суспільного життя, тенденції та потреби [8, с. 39, 67]. На думку В.Я. Малиновського, принцип являє собою результат наукового пізнання. Практична дія принципів не залежить від них самих, а повністю визначається ставленням до них людей. Тому, окрім знань принципів, в особи мають бути навички з їх застосування у своїй діяльності [74, с. 191]. Під час дослідження проблематики правового регулювання службово-трудої діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України, М.І. Іншин дійшов висновку стосовно того, що принцип виступає керівною ідеєю, базовим і визначально першим положенням, основним правилом поведінки, центральним поняттям, основою системи. Принцип, наголошує вчений, за своєю суттю є узагальненням, тобто він розповсюджується на всі явища тієї сфери, з якої його абстраговано. Принципом є такі керівні ідеї та правила, відсутність яких унеможливають існування, функціонування будь-якого явища [51, с. 74–75].

У науково-правовій літературі поряд з поняттям «принцип» використовують поняття «принципи права». Зокрема, О.Ф. Скакун у підручнику «Теорія держави і права» під останніми пропонує розуміти об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які ставляться до учасників суспільних відносин із метою гармонічного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів. Учена зазначає, що принцип є своєрідною системою координат, у межах якої розвивається право, й одночасно вектор, який визначає напрям його розвитку [158, с. 221–222]. Автори шеститомної юридичної енциклопедії під принципами права розуміють керівні засади (ідеї), які визначають зміст і спрямованість правового регулювання суспільних відносин. Значення принципів права полягає в тому, що вони в стислому вигляді, концентровано відображають найсуттєвіші риси права, є його квінтесенцією, обличчям [214, с. 128]. У науково-правових колах характерними рисами принципів права є те, що вони:

- мають вищий рівень абстрагованості від регульованих відносин, звільнені від конкретики та подробиць;
- розчиняються в безлічі норм, пронизуючи всю правову матерію, виводяться із неї;
- виступають як загальне мірило поведінки, не вказуючи права й обов'язки;
- є стрижнем усієї системи права, додають праву логічності, послідовності, збалансованості;
- не мають способів регулювання, їх провідним елементом є повинність (те, що повинно бути), яка безпосередньо відображає існуючу в конкретному суспільстві систему цінностей та обґрунтовується нею;
- є позитивним зобов'язанням і як таке набувають якостей особливого рівня права, що постає над рівнем норм, визначають їх ціннісну орієнтацію (спрямованість);

- виступають відправним началом при вирішенні конкретних юридичних справ, особливо при застосуванні аналогії закону в разі наявності прогалин у законодавстві [158, с. 221–222].

З огляду на вищенаведені підходи щодо визначення сутності поняття «принцип», необхідно зазначити, що майже в усіх випадках вчені-правознавці оперують такими термінами:

- «правило» – положення, яким передається якась закономірність, стале співвідношення певних явищ; принцип, яким керуються в співжитті, у праці, у поведінці і таке інше; звичай, властивий якійсь групі, колективі людей; зібрання якихось положень, що визначають порядок ведення або дотримання чого-небудь [31, с. 1100];

- «засада» – основа чогось; те головне, на чому ґрунтується базується що-небудь; вихідне, головне положення, принцип; основа світогляду, правило поведінки; спосіб, метод здійснення чогось [31, с. 419];

- «ідея» – поняття, уявлення, що відбивають дійсність у свідомості людини та виражають ставлення до її навколишнього світу; основний принцип світогляду; переконання; думка про що-небудь, міркування з приводу чогось; задум, план, намір [31, с. 488];

- «вимога» – дія за значенням вимагати, тобто настирливо просити що-небудь у когось; побажання, прохання, висловлене так, що не припускає заперечень; норми, правила, яким хто-, що-небудь повинні підлягати; потреби, запити, які хто-, що-небудь має або ставить до когось, чогось [31, с. 141];

- основа – те, на чому що-небудь ґрунтується, тримається, базується; головна складова частина чого-небудь; найважливіша частина змісту чого-небудь; головні засади, підвалини чого-небудь; провідні принципи, правила, якими хто-небудь постійно керується в житті, діяльності; джерело база виникнення, розвиток чого-небудь; найважливіші, вихідні положення чого-небудь (науки, теорії та ін.); головна умова, запорука чого-небудь; визначальна риса, ознака чого-небудь [31, с. 861].

Отже, з аналізу тлумачення вищенаведених слів, за допомогою яких, зокрема, визначається поняття «принцип», можна дійти висновку, що всі вони (у тому числі й «принцип») мають синонімічний характер. Водночас ми поділяємо думки вчених, які акцентують на доцільності використання в наукових працях саме терміна «принцип», оскільки його прийнято використовувати, по-перше, у юридичній науці, по-друге, у тексті та в назвах нормативно-правових актів [80, с. 137–138]. Таким чином, під принципами підготовки кадрів УДО України слід розуміти закріплені на нормативно-правовому рівні основоположні, керівні та непорушні засади на яких здійснюється зазначена діяльність [210].

Встановивши сутність поняття «принципи підготовки кадрів УДО України», можна перейти до вирішення наступного наукового завдання – з'ясування видів принципів, на яких ґрунтується така діяльність. При цьому розкривати вищенаведені види принципів необхідно відповідно до певних критеріїв класифікації. Так, під «класифікацією» (від лат. *classis* – розряд і *...ficatio*, від *facio* – роблю) розуміють систему розподілу предметів, явищ або понять на класи, групи тощо за спільними ознаками, властивостями [31, с. 544]. Наукова класифікація виражає систему законів, властивих відповідній галузі дійсності. Вона являє собою систему супідрядних понять (класів об'єктів) тієї або іншої галузі знань чи діяльності людини, що використовуються як засіб для встановлення зв'язків між цими поняттями чи класами об'єктів [211, с. 115].

Як зауважує авторський колектив навчального посібника «Адміністративний процес України», принципи можна класифікувати за низкою критеріїв. Водночас у юридичній літературі нерідко одні й ті самі принципи права відносять до різних груп, що, однак, не впливає на їх сутність та спрямованість дії. При цьому вищенаведені вчені пропонують класифікувати принципи права, зокрема:

1) за способом закріплення:

- конституційні та законодавчі (види принципів, які закріплені або в Конституції України, або в законодавчих нормативно-правових актах;

- писані (закріпленні в чинному національному законодавстві) та неписані (ті, що реалізуються в судовій практиці та виводяться з положень законодавства, що регулює правовідносини у відповідній сфері);

2) за сферою поширення:

- загальноправові (принципи, що поширюються на всі без винятку галузі національного права);

- міжгалузеві (діють у межах кількох галузей права);

- галузеві (керівні начала, що функціонують виключно в межах однієї конкретної галузі права) [61, с. 102–103].

Щодо вищенаведеної класифікації принципів права, у контексті досліджуваного питання, необхідно звернути увагу на те, що зазначені в ній критерії майже повторюють один одного. Так, загальноправові принципи містяться в положеннях Конституції України, а отже, є й конституційними. Міжгалузеві та галузеві принципи походять від законодавчих положень, які регулюють суспільні відносини у відповідній сфері суспільного життя. Усі наведені принципи є писаними, оскільки знайшли своє відображення в положеннях чинного національного законодавства. Неписані принципи, як зазначає авторський колектив згадуваного нами вище навчального посібника, виводяться з положень законодавства, а отже, є писаними. Водночас слід погодитись з позицією зазначених вище вчених стосовно того, що в юридичній літературі нерідко одні й ті самі принципи права належать до різних груп, що не впливає на їх сутність та спрямованість дії [61, с. 102]. Таким чином, у межах цього підрозділу принципи підготовки кадрів УДО України буде класифіковано залежно від сфери їх поширення, тобто на загальноправові, міжгалузеві та галузеві.

Так, серед загальноправових принципів, на основі яких здійснюється й підготовка кадрів УДО України, можна виокремити принцип верховенства права. Верховенство права, як зауважують у юридичній енциклопедичній літературі, – це панування права в життєдіяльності громадянського суспільства та функціонування держави. Термін «верховенство права» або «панування

права» (анг. the rule of law) уперше вжив у XIX ст. британський юрист А. Дайсі, який вважав, що істотною, але не єдиною частиною права є численні судові рішення, які визначають права приватних осіб в окремих випадках. Крім того, деякі елементи концепції верховенства права містяться ще у творах давньогрецьких і давньоримських мислителів (Аристотель, Цицерон, Сенека) та релігійних діячів і філософів доби середньовіччя (Ф. Аквінський). Ця концепція інтерпретувалась у найширшому її розумінні, тобто як визначення необхідності підпорядкування позитивного (встановленого чи санкціонованого державою) права неспозитивному (природні права людини, потреби людської природи, вимоги розуму, мораль тощо) [215, с. 340].

Сьогодні визначення такого найважливішого принципу, як принцип верховенства права, досі не знайшло свого відображення на рівні національного законодавства. Навіть Конституція України обмежилась лише позначенням того, що в Україні визнається та діє принцип верховенства права [64]. З огляду на ситуацію, що склалася, Конституційний Суд України в Рішенні «У справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання)» від 2 листопада 2004 р. № 15-рп/2004 надав власне визначення принципу верховенства права. Зокрема, Конституційний Суд України визначив, що верховенство права являє собою панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема в закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним з проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства [155]. Принцип верховенства права означає підпорядкованість держави та її інститутів правам людини, визнання пріоритету права перед іншими

соціальними нормами (моралі, звичаїв тощо) [215, с. 340]. Отже, можна стверджувати, що принцип верховенства права під час підготовки кадрів УДО України знаходить свій вираз у тому, що людина, її права, свободи та законні інтереси є пріоритетними, а прийнятті нормативно-правові акти, що регулюють правовідносини в названій сфері суспільного життя, не можуть завдавати шкоди таким правам, свободам та інтересам.

Наступний загальноправовий принцип підготовки кадрів УДО України представлено принципом законності. Законність (верховенство закону) не тотожна принципу верховенства права, незважаючи на спроби деяких вчених звести їх сутність до однакового змісту. Так, відмінність між вищенаведеними принципами, перш за все, пов'язана з розбіжністю в розумінні права та закону. При цьому важливе значення має і співвідношення цих понять: принцип верховенства закону є більш конкретним. Панування закону означає насамперед верховенство правового закону, оскільки не кожен закон є саме таким. Відповідність змісту закону праву є ще однією ознакою принципу верховенства права, важливим показником правової держави [215, с. 340]. Крім того, аналіз принципів «верховенства права» і «законності» дає змогу дійти таких висновків:

- по-перше, фізичні особи, які не мають владного чи спеціального статусу, можуть користуватися в адміністративно-процесуальних правовідносинах принципом верховенства права, відповідно до якого мають право виходити за межі дозволів формально чинного законодавства. Головне, щоб при цьому не порушувались заборонні норми права та права й свободи інших фізичних та юридичних осіб;

- по-друге, суб'єкти державного управління мають чітко діяти в межах законодавства України. Іншими словами, суворо дотримуватися принципу законності без права виходу за межі формально встановленої компетенції [8, с. 70–71].

Аналізуючи принцип законності, у тому числі його застосування під час підготовки кадрів УДО України, зазначимо, що він знайшов своє відображення

в положеннях Конституції, відповідно до ст. 19 якої органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, у межах повноважень та в спосіб, що передбачені Конституцією та ЗУ [64]. Окрім цього, ми поділяємо думку О.Ф. Скакун, яка зауважує, що законність відображає правовий характер організації суспільно-політичного життя, органічний зв'язок права та влади, права та держави, права та суспільства. Вимога законності рівною мірою стосується вищих органів державної влади, інших державних органів, які ухвалюють у межах своєї компетенції підзаконні акти (сфера правотворчості), безпосередніх виконавців законів – посадових осіб, а також громадських організацій, комерційних корпорацій, громадян (сфера правореалізації). Принцип законності притаманний лише демократичним державам, оскільки він є антиподом сваволі та беззаконня, припускає пов'язаність всіх органів держави правовими нормами, дії в їх рамках і в ім'я їх реалізації. При цьому, законність є комплексним соціально-правовим явищем, яке характеризує організацію та функціонування суспільства й держави на правових засадах [158, с. 445–446]. О.М. Музичук у своєму монографічному дослідженні, присвяченому контролю за діяльністю правоохоронних органів в Україні, звертає увагу на те, що до ознак законності в державному управлінні слід віднести те, що:

- вимоги законності передбачені як матеріальними, так і процесуальними нормами, та є обов'язковими для всіх суб'єктів, незалежно від майнового статусу, належності до державної влади, тощо;

- передбачає своєчасне та об'єктивне реагування на факти порушення законодавства;

- метою забезпечення законності в державному управлінні є: попередження, виявлення та усунення (припинення) правопорушень та їх негативних наслідків; відновлення порушеного правомірного стану; притягнення винних до юридичної відповідальності;

- вона є невід'ємним елементом демократії, оскільки запобігає всездозволеності. Загальність законодавчих актів і прийнятих в їх розвиток

підзаконних актів є визначальним принципом демократичної організації та реалізації державної влади;

- з однієї сторони, законність – це наявність законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів (об’єктивна ознака), з іншої – їх суворе дотримання та виконання суб’єктами суспільних відносин (суб’єктивна ознака). Якщо відсутня хоча б одна з вищезазначених ознак, законність є неможливою;

- завданням забезпечення законності в державному управлінні є забезпечення належного виконання персоналом органів виконавчої влади завдань, функцій, обов’язків, реалізації наданих прав, дотримання обмежень і заборон;

- вона полягає в дотриманні правових актів різної юридичної сили [80, с. 43–44].

Отже, на підставі вищенаведених положень можна дійти висновку, що принцип законності під час підготовки кадрів УДО України виражено в тому, що така діяльність повинна відповідати чинному національному законодавству України, а його порушення не допускається за будь-яких обставин.

Ще одним загальноправовим принципом підготовки кадрів УДО України є принцип гуманізму. Так, у юридичній енциклопедичній літературі зауважують, що гуманізм (від лат. *humanus* – людський, людський) у праві – одна з найсуттєвіших, органічно властивих праву якостей. Це, насамперед, система поведінкових стандартів, за якими члени суспільства мають діяти у відповідних ситуаціях, щоб їхні інтереси узгоджувалися з інтересами та потребами інших людей, державними та громадськими інтересами [215, с. 645]. Крім цього, авторський колектив підручника «Трудове право» зауважує, що гуманізм – це чуйне ставлення до людини, пройняте турботою про її благо, повагою до її гідності [192, с. 42]. Як і всі інші загальноправові принципи, принцип гуманізму відображено в положеннях Конституції України Так, відповідно до ст. 21, усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права та свободи людини є невідчужуваними та непорушними [64]. Як приклад вияву принципу гуманізму під час здійснення підготовки кадрів УДО України можна навести те, що

відповідно до Статуту внутрішньої служби ЗС України командир (начальник) зобов'язаний, зокрема, постійно виховувати підлеглих у дусі гуманізму та людяності, ґрунтуючись при цьому на загальновизнаних принципах міжнародного права [148].

Наступним загальноправовим принципом підготовки кадрів УДО України є принцип рівності. Рівність – це один з основоположних принципів конституційно-правового статусу людини та громадянина. Так, вищенаведений принцип передбачений конституціями та законами більшості країн і міжнародно-правовими актами [214, с. 329]. При цьому, з філософської точки зору, рівність виступає характеристикою певного суспільного стану, складовою частиною безлічі соціальних ідеалів. Соціальна та політична рівність пов'язана зазвичай з володінням рівними правами. Рівність становить конститутивну ознаку справедливості (рівний підхід). Найважливішою громадською функцією рівності виступає порівняння соціального та політичного статусу окремих індивідів і груп. Критичний потенціал поняття рівності обумовлює його активну роль в історичному процесі [199, с. 534]. У Конституції України принцип рівності закріплено в ст. 24, відповідно до якої не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. При цьому рівність прав жінки та чоловіка забезпечується:

- наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, в праці та винагороді за неї;
- спеціальними заходами щодо охорони праці та здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг;
- створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством;

- правовим захистом, матеріальною та моральною підтримкою материнства й дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [64].

Так, прикладом застосування вищенаведеного загальноправового принципу під час підготовки кадрів УДО України є те, що відповідно до п. 2.18 Інструкції про професійну підготовку військовослужбовців УДО України, яка затверджена наказом УДО України від 1 жовтня 2012 р. № 431, до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу військовослужбовці-жінки під час вагітності, підтвердженої медичним висновком, з фізичної та практичної вогневої підготовки не перевіряються, їм зараховуються результати за підсумками попередньої річної перевірки [199].

Крім вищенаведених, серед загальноправових принципів підготовки кадрів УДО України варто виокремити принцип соціальної справедливості. Соціальна справедливість, як зауважують у науково-правових колах, являє собою обумовлену природним правом загальнолюдську цінність, яка становить собою захищені правом і всім суспільним ладом рівні можливості доступу кожної людини до соціальних благ та інших життєвих цінностей, а також розподіл і законне їх використання з урахуванням власного вкладу в суспільство та збереження гідності людини [60, с. 34]. Як зазначено в Статуті внутрішньої служби ЗС України, командир (начальник) особисто відповідає перед державою за додержанням принципів соціальної справедливості [148].

Таким чином, можна дійти висновку, що підготовка кадрів УДО України ґрунтується, зокрема, на таких загальноправових принципах, як: верховенство права, законність, гуманізм, рівність, соціальна справедливість, які безпосередньо походять із положень Конституції України й детально розкриваються в інших законодавчих і підзаконних нормативно-правових актах, що визначають правові підстави підготовки кадрів вищенаведеного державного правоохоронного органу спеціального призначення.

Наступна група принципів, на яких побудова діяльність з підготовки кадрів УДО України, представлена міжгалузевими принципами такої

діяльності. Йдеться про правові принципи, на яких здійснюється підготовка кадрів у всіх сферах суспільного життя. Так, згідно зі ст. 6 ЗУ «Про освіту», основними принципами освіти в Україні є:

- доступність для кожного громадянина усіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою;
- рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку;
- гуманізм, демократизм, пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей;
- органічний зв'язок із світовою та національною історією, культурою, традиціями;
- незалежність освіти від політичних партій, громадських і релігійних організацій;
- науковий, світський характер освіти;
- інтеграція з наукою і виробництвом;
- взаємозв'язок з освітою інших країн;
- гнучкість і прогностичність системи освіти;
- єдність і наступність системи освіти;
- безперервність і різноманітність освіти;
- поєднання державного управління і громадського самоврядування в освіті [137].

Крім цього, принципи, на яких ґрунтується діяльність у сфері освіти, а отже, відповідно до яких здійснюється підготовка кадрів УДО України, закріплені в ст. 3 ЗУ «Про загальну середню освіту». Так, відповідно до вищенаведеного нормативно-правового акта, загальна середня освіта спрямована на забезпечення всебічного розвитку особистості шляхом навчання та виховання, які ґрунтуються на загальнолюдських цінностях та принципах науковості, полікультурності, світського характеру освіти, системності, інтегративності, єдності навчання та виховання, на засадах гуманізму, демократії, громадянської свідомості, взаємоповаги між націями і народами в

інтересах людини, родини, суспільства, держави [106]. Згідно зі ст. 3 ЗУ «Про вищу освіту», державна політика у сфері вищої освіти ґрунтується на принципах:

- сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти протягом життя;

- доступності вищої освіти;

- незалежності здобуття вищої освіти від політичних партій, громадських і релігійних організацій (крім вищих духовних навчальних закладів);

- міжнародної інтеграції та інтеграції системи вищої освіти України в Європейській простір вищої освіти, за умови збереження та розвитку досягнень та прогресивних традицій національної вищої школи;

- наступності процесу здобуття вищої освіти;

- державної підтримки підготовки фахівців з вищою освітою для пріоритетних галузей економічної діяльності, напрямів фундаментальних і прикладних наукових досліджень, науково-педагогічної та педагогічної діяльності;

- державної підтримки освітньої, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності університетів, академій, інститутів, коледжів, зокрема шляхом надання пільг із сплати податків, зборів та інших обов'язкових платежів вищим навчальним закладам, що проводять таку діяльність;

- сприяння здійсненню державно-приватного партнерства в сфері вищої освіти;

- відкритості формування структури та обсягу освітньої та професійної підготовки фахівців з вищою освітою [99].

Отже, вищенаведені законодавчі положення називають принципи, на яких ґрунтується діяльність у сфері освіти. Водночас серед таких принципів наведено принципи, які або є загальноправовими, або є складовою загальноправових принципів. Для нашого дослідження найбільше значення

мають міжгалузеві принципи, серед яких, завдяки аналізу вказаних вище законодавчих положень, можна виокремити:

1) доступність освіти. Так, відповідно до ст. 3 ЗУ «Про освіту», громадяни України мають право на безкоштовну освіту в усіх державних навчальних закладах, яке забезпечується:

- розгалуженою мережею навчальних закладів, заснованих на державній та інших формах власності, наукових установ, закладів післядипломної освіти;

- відкритим характером навчальних закладів, створенням умов для вибору профілю навчання та виховання відповідно до здібностей, інтересів громадянина;

- різними формами навчання – очною, вечірньою, заочною, екстернатом, а також педагогічним патронажем [137];

2) науковість. Як зауважує О.М. Бандурка в підручнику «Управління в органах внутрішніх справ України», науковість являє собою застосування науково обґрунтованих методів планування та засобів реалізації планів [15, с. 176]. Підготовка кадрів УДО України повинна ґрунтуватися на наукових підходах та методиках;

3) єдність і наступність системи освіти. Єдність означає тісний зв'язок, згуртованість, цілісність, неподільність; поєднання в одному цілому, нерозривному зв'язку; спільність чого-небудь, зосередженість в одному місці. У свою чергу, наступність означає перехід чого-небудь від попереднього до наступного; неперервне проходження предметів явищ тощо один за одним [3, с. 361, 738]. Підготовка кадрів УДО України має бути суцільною, взаємопов'язаною, послідовною;

4) системність. Підготовка кадрів УДО України повинна здійснюватися планомірно, з додержанням встановленого порядку;

5) інтегративність. Отримання теоретичних знань під час підготовки кадрів УДО України повинно бути підкріплено практичними навичками їх застосування;

б) мова освіти. Відповідно до ст. 20 ЗУ «Про засади державної мовної політики» від 3 липня 2012 р., вільний вибір мови навчання є невід’ємним правом громадян України, яке реалізується в рамках законодавства України, за умови обов’язкового вивчення державної мови в обов’язі, достатньому для інтеграції в українське суспільство. При цьому громадянам України гарантується право на отримання освіти державною мовою та регіональними мовами або мовами меншин. Це право забезпечується через мережу дошкільних дитячих установ, загальних середніх, позашкільних, професійно-технічних і вищих державних і комунальних навчальних закладів з українською або іншими мовами навчання, яка створюється відповідно до потреб громадян згідно із законодавством України про освіту [108].

Остання група принципів підготовки кадрів УДО України представлена галузевими принципами такої діяльності. Йдеться про принципи, відповідно до яких здійснюється підготовка кадрів майже всіх правоохоронних органів. Так, одним з наведених вище принципів є принцип єдиноначальності. Зокрема, ст. 3 ЗУ «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» серед основних принципів державної охорони виділяє принцип єдиноначальності [104]. Єдиноначальність – це принцип управління, за яким керівникові надаються широкі управлінські повноваження при персональній відповідальності за результати роботи. [29, с. 252]. Відповідно до Статуту внутрішньої служби ЗС України, єдиноначальність є одним із принципів будівництва та керівництва ЗС України й полягає в наділенні командира (начальника) всією повнотою розпорядчої влади стосовно підлеглих і покладенні на нього персональної відповідальності перед державою за всі сторони життя та діяльності військової частини, підрозділу та кожного військовослужбовця, наданні командирові (начальникові) права одноособово приймати рішення, віддавати накази; забезпеченні виконання зазначених рішень (наказів), виходячи із всебічної оцінки обстановки та керуючись вимогами законів і статутів ЗС України [148].

Наступним галузевим принципом підготовки кадрів УДО України є принцип позапартійності. Так, слово «позапартійність» походить від слова «позапартійний», тобто, який існує поза партіями, не пов'язаний з ними, не виражає інтересів якої-небудь партії [31, с. 1016]. Іншими словами, діяльність з підготовки кадрів УДО України не має бути пов'язана з діяльністю будь-яких політичних партій. Відповідно до ст. 2 ЗУ «Про політичні партії в Україні» від 5 квітня 2001 р., політична партія – це зареєстроване згідно із законом добровільне об'єднання громадян – прихильників певної загальнонаціональної програми суспільного розвитку, що має своєю метою сприяння формуванню та вираженню політичної волі громадян, бере участь у виборах та інших політичних заходах [139]. У контексті вищенаведеного варто зазначити, що згідно з ч. 10 ст. 16 ЗУ «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб», військовослужбовці УДО України не мають права перебувати в політичних партіях [104].

Принцип безперервності. Варто зазначити, що «безперервність» означає те, що не переривається; суцільне; що відбувається весь час, не припинаючись; постійно, безупинно [31, с. 70]. Принцип безперервності освіти полягає в тому, що навчання особи не закінчується після закінчення вищого навчального закладу, з метою підтримки високого професійного рівня, особа має постійно навчатись, тільки вже в інших формах, наприклад, шляхом самоосвіти та підвищення кваліфікації. Отже, відповідно до вищенаведеного принципу, підготовка кадрів УДО України здійснюється на постійній і безперервній основі.

Таким чином, можна дійти висновку, що принципи підготовки кадрів УДО України – це закріплені на нормативно-правовому рівні основоположні, керівні та непорушні засади, на яких здійснюється зазначена діяльність. Вищенаведені принципи можна класифікувати за низкою критеріїв на загальноправові, до яких належать верховенство права, законність, гуманізм, рівність, соціальна справедливість; міжгалузеві, які представлені доступністю освіти, науковістю, єдністю та наступністю системи освіти, системністю,

інтегративністю, мовою освіти; галузеві, до яких належать єдиноначальність, позапартійність, безперервність [210].

### **Висновки до розділу 1**

Кадри УДО України визначено як основний штатний склад військовослужбовців/працівників УДО України, які виконують завдання та функції з метою забезпечення нормального функціонування органів державної влади України, безпеки посадових осіб та об'єктів, визначених законодавством України.

Доведено, що підготовка кадрів УДО України здійснюється для отримання особою, яка бажає стати військовослужбовцем/працівником даного державного правоохоронного органу спеціального призначення, відповідних якостей, що необхідні їй для виконання своїх майбутніх службових обов'язків, а також з метою задоволення потреби в необхідних військовослужбовцях/працівниках УДО України.

Встановлено, що значення підготовки кадрів УДО України полягає в тому, щоб особа як майбутній працівник зазначеного органу відповідала встановленим у законодавстві вимогам.

Акцентовано увагу на тому, що підготовка кадрів УДО України передбачає проведення професійно-психологічного відбору та медичного огляду кандидатів на службу, а також здобуття останніми відповідного освітнього рівня – повної загальної освіти, професійно-технічної освіти або ж вищої освіти.

Визначено, що система підготовки кадрів УДО України являє собою визначену на нормативно-правовому рівні сукупність навчальних закладів, які здійснюють підготовку осіб відповідно до освітніх рівнів: повної загальної середньої освіти, професійно-технічної освіти та вищої освіти. При цьому, чільне місце в системі підготовки кадрів УДО України посідають такі

навчальні заклади як ліцеї (ліцеї-інтернати), ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ зі специфічними умовами навчання) (військові університети, військові інститути та коледжі).

Під принципами підготовки кадрів УДО України запропоновано розуміти закріплені на нормативно-правовому рівні основоположні, керівні та непорушні засади на яких здійснюється зазначена діяльність.

Принципи підготовки кадрів УДО України класифіковано залежно від сфери їх поширення, тобто на загальноправові, міжгалузеві та галузеві.

Охарактеризовано такі загальноправові принципи, як: верховенство права, законність, гуманізм, рівність, соціальна справедливість, які безпосередньо ґрунтуються на положеннях Конституції України й детально розкриваються в інших законодавчих і підзаконних нормативно-правових актах, що визначають правові підстави підготовки кадрів вищенаведеного державного правоохоронного органу спеціального призначення.

Доведено, що принцип верховенства права під час підготовки кадрів УДО України ідображено в тому, що людина, її права, свободи та законні інтереси ставляться насамперед, а прийняті нормативно-правові акти, що регулюють правовідносини в названій сфері суспільного життя, не можуть завдавати шкоди таким правам, свободам та інтересам. Принцип законності під час підготовки кадрів УДО України полягає в тому, що така діяльність повинна відповідати чинному національному законодавству України, а його порушення не допускається за будь-яких обставин.

До міжгалузевих принципів підготовки кадрів УДО України належать принципи: а) доступності освіти; б) науковості; в) єдності й наступності системи освіти; г) системності; г) інтегративності; д) мови освіти.

До галузевих принципів підготовки кадрів УДО України належать: а) принцип єдиноначальності; б) принцип позапартійності; в) принцип безперервності.

## РОЗДІЛ 2

### СИСТЕМА СУБ'ЄКТІВ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ ОХОРОНИ УКРАЇНИ

#### 2.1. Правові засади діяльності суб'єктів підготовки кадрів Управління державної охорони України

У юридичній енциклопедичній літературі зауважують, що нормативно-правовий акт – це офіційний письмовий документ, який приймається уповноваженим органом держави та встановлює, змінює, припиняє чи конкретизує певну норму права. Вищенаведені акти перебувають між собою в ієрархічній підпорядкованості, що й визнає юридичну силу документа. Нормативно-правовий акт відображає волю уповноваженого суб'єкта права, є обов'язковим для виконання, має документальну форму закріплення, забезпечується у виконанні державою, в тому числі примусовими заходами. На відміну від нормативно-правових актів як актів, розрахованих на багаторазове застосування, індивідуальні акти конкретизують правові норми чи визначають їх дійсний зміст і мають форму правозастосовного або інтерпретаційного акта [213, с. 192].

Як зазначає О.Ф. Скакун, нормативно-правовий акт – це офіційний акт-документ уповноважених суб'єктів правотворчості, що встановлює (змінює, скасовує) правові норми з метою регулювання суспільних відносин. Нормативно-правовий акт виконує дві рівнозначні функції: функцію юридичного джерела права та функцію форми права, тобто виступає як спосіб існування та вираження норм права. Ознаками нормативно-правового акта вчена називає те, що він:

- складається з додержання правил нормотворчої техніки – має форму письмового акта-документа та суворо визначені реквізити;
- приймається чи санкціонується уповноваженими органами державної влади (правотворчими органами) або народом (референдум);

- завжди містить нові норми права або змінює (скасовує) діючи, чітко формулює зміст юридичних прав та обов'язків;

- відповідає Конституції України, міжнародним договорам держави, не суперечить актам вищої юридичної сили;

- приймається у формах, встановлених для кожного з суб'єктів правотворчості Конституцією України, а також законами про нормативно-правові акти;

- приймається з дотриманням визначеної процедури;

- доводиться до відома населення у встановленому законом порядку – публікується в офіційних спеціальних виданнях з обов'язковою відповідністю автентичності тексту офіційного зразка [159, с. 446].

Основоположним нормативно-правовим актом, що визначає правові засади будь-якої легітимної діяльності, безумовно, виступає Основний ЗУ – Конституція України від 28 червня 1996 р. Хоча вищенаведений нормативно-правовий акт не містить положення, які безпосередньо стосуються підготовки кадрів УДО України, водночас містить у собі основоположні правові засади, на підставі яких здійснюються така діяльність. Зокрема, ст. 53 Основного Закону встановлює, що кожен має право на освіту. При цьому держава забезпечує:

- доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах;

- розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання;

- надання державних стипендій та пільг учням і студентам.

Особливого значення набувають конституційні положення стосовно того, що громадяни мають право безоплатно здобути вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі. Держава реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [64].

Правові засади підготовки кадрів УДО України визначені й у міжнародних договорах України. Як і конституційні положення, вищенаведені засади не мають безпосереднього зв'язку з підготовкою кадрів УДО України, проте визначають основоположні засади здійснення такої діяльності. Згідно із ст. 9 Конституції України, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана ВРУ, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України [64]. Як зазначають у юридичній енциклопедичній літературі, міжнародний договір є одним з основних джерел міжнародного права, угода між державами й/або іншими суб'єктами міжнародного права, що регулює їх взаємовідносини в певній сфері шляхом встановлення, зміни або припинення для її учасників прав та обов'язків згідно з основними принципами міжнародного права. У міжнародній практиці, крім терміна «міжнародний договір», застосовуються й інші найменування [29, с. 204–205]. У цьому контексті слід звернути увагу на те, що відповідно до ст. 2 ЗУ «Про міжнародні договори України» міжнародний договір України – укладений у письмовій формі з іноземною державою або іншим суб'єктом міжнародного права, який регулюється міжнародним правом, незалежно від того, міститься договір в одному чи декількох пов'язаних між собою документах, і незалежно від його конкретного найменування (договір, угода, конвенція, пакт, протокол тощо) [131]. Як приклад міжнародно-правових договорів, що містять у собі основоположні правові засади, які регулюють і питання, пов'язані з підготовкою кадрів УДО України, можна навести:

1) Загальну декларацію прав людини від 10 грудня 1948 р., ст. 26 якої визначає, що кожна людина має право на освіту. Освіта повинна бути безплатною, хоча б початкова та загальна. Початкова освіта повинна бути обов'язковою. Технічна та професійна освіта повинна бути загальнодоступною, а вища освіта повинна бути однаково доступною для всіх на основі здібностей кожного. Освіта повинна бути спрямована на повний

розвиток людської особи та збільшення поваги до прав людини й основних свобод [47];

2) Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16 грудня 1966 р., положення якого встановлюють, що держави, які беруть участь у Пакті, визнають право кожної людини на освіту. Вони погоджуються, що освіта повинна спрямовуватись на повний розвиток людської особи й усвідомлення її гідності та повинна зміцнювати повагу до прав людини й основних свобод. При цьому держави, які беруть участь у Пакті, визнають, що для повного здійснення вищенаведеного права:

- початкова освіта повинна бути обов'язкова та безплатна для всіх;

- середня освіта в її різних формах, включаючи професійно-технічну середню освіту, повинна бути відкрита та зроблена доступною для всіх шляхом вжиття всіх необхідних заходів і, зокрема, поступового запровадження безплатної освіти;

- вища освіта повинна бути зроблена однаково доступною для всіх на основі здібностей кожного шляхом вжиття всіх необхідних заходів і, зокрема, поступового запровадження безплатної освіти;

- елементарна освіта повинна заохочуватися або інтенсифікуватися по можливості для тих, хто не проходив чи не закінчив повного курсу початкової освіти;

- має активно проводитися розвиток мережі шкіл усіх ступенів, повинна бути встановлена задовільна система стипендій і повинні постійно поліпшуватися матеріальні умови викладацького персоналу [78];

3) Угоду «Про співробітництво в галузі підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів і нострифікацію документів про їхню кваліфікацію в рамках Співдружності Незалежних Держав» від 13 березня 1992 р., яка була укладена в рамках Співдружності Незалежних Держав задля підтримання співробітництва в галузі підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів і нострифікації документів про їхню кваліфікацію. Відповідно до вищенаведеного нормативно-правового акта, держави-учасниці:

- здійснюють кадрове забезпечення міждержавних програм (фундаментальних досліджень, науково-технічних, розвитку й освоєння нових технологій, інших міждержавних програм);

- проводять цільову підготовку кадрів вищої наукової кваліфікації та проходження стажування наукових працівників;

- розробляють, запроваджують та удосконалюють систему нострифікації документів про кваліфікацію наукових і науково-педагогічних кадрів [146].

У цьому контексті варто зазначити, що Україна, приєднавшись до згаданих вище міжнародно-правових актів, активно впроваджує в життя їх положення. Так, з метою врегулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної, наукової, загальнокультурної підготовки громадян України, що виступає складовою частиною підготовки кадрів УДО України, 23 травня 1991 р. наша держава прийняла ЗУ «Про освіту», положення якого визначають, що громадяни України мають право на безкоштовну освіту в усіх державних навчальних закладах незалежно від статі, раси, національності, соціального та майнового стану, виду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин [137].

Окрім вищенаведеного нормативно-правового акта, правові засади у сфері підготовки кадрів УДО України визначає ЗУ «Про загальну середню освіту», який було прийнято з метою визначення правових, організаційних і фінансових засад функціонування та розвитку системи загальної середньої освіти, що сприяє вільному розвитку людської особистості, формує цінності правового демократичного суспільства в Україні [106]. Також за допомогою ЗУ «Про професійно-технічну освіту» визначаються правові, організаційні та фінансові засади функціонування й розвитку системи професійно-технічної освіти, створення умов для професійної самореалізації особистості та забезпечення потреб суспільства та держави в кваліфікованих робітниках [143].

Для визначення основних правових, організаційних, фінансових засад функціонування системи вищої освіти, створення умов для посилення

співпраці державних органів і бізнесу з вищими навчальними закладами на принципах автономії ВНЗ, поєднання освіти з наукою та виробництвом, а також з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави в кваліфікованих фахівцях було прийнято ЗУ «Про вищу освіту». Положення вищенаведеного нормативно-правового акта прямо вказують на право громадянина України безоплатно здобувати вищу освіту в державних і комунальних ВНЗ на конкурсній основі відповідно до стандартів вищої освіти, якщо певний ступінь вищої освіти громадянин здобуває вперше за кошти державного або місцевого бюджету [99].

Таким чином, усі вищенаведені нормативно-правові акти, реалізуючи стандарти, які закріплені на міжнародному рівні, визначають правові та інші засади у сфері освіти, яка виступає однією з найважливіших складових підготовки кадрів УДО України.

Продовжуючи дослідження правових засад підготовки кадрів УДО України, слід наголосити на тому, що важливе місце серед нормативно-правових актів, які визначають правові засади вищенаведеної діяльності, посідає ЗУ «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб». Зокрема, ст. 13 вищенаведеного нормативно-правового акта серед повноважень УДО України приводить повноваження щодо здійснення підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації військовослужбовців та працівників УДО України. Водночас ст. 17 Закону зобов'язує військовослужбовців УДО України підтримувати належний рівень професійних і правових знань, спеціальної, бойової та фізичної підготовки [104]. Крім того, у зв'язку з тим, що переважну більшість кадрів УДО України становлять військовослужбовці, особливе місце серед правових засад, на підставі яких здійснюється підготовка зазначених вище осіб, посідає ЗУ «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25 березня 1992 р., що здійснює правове регулювання відносин між державою та громадянами

України у зв'язку з виконанням ними конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни. Так, відповідно до вищенаведеного нормативно-правового акта, виконання військового обов'язку громадянами України забезпечують державні органи, органи місцевого самоврядування, утворені відповідно до ЗУ військові формування, підприємства, установи й організації незалежно від підпорядкування та форм власності в межах їх повноважень, передбачених законом, та районні (об'єднані районні), міські (об'єднані міські) військові комісаріати, військові комісаріати АРК, областей, міст Києва та Севастополя, а також територіальні центри (в АРК, областях, місті Києві) та філіали (в районах та містах) комплектування військовослужбовцями за контрактом. У ст. 3 зазначеного вище Закону встановлено, що правовою основою військового обов'язку і військової служби, окрім Конституції України, виступають такі нормативно-правові акти [101; 98]:

- ЗУ «Про оборону України» від 6 грудня 1991 р., який визначає засади оборони України, а також повноваження органів державної влади, головні функції та завдання органів військового управління, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, обов'язки підприємств, установ, організацій, посадових осіб, права та обов'язки громадян України в сфері оборони [135];

- ЗУ «Про Збройні Сили України» від 6 грудня 1991 р., який визначає функції, склад ЗС України (військове формування, на яке відповідно до Конституції України покладаються оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності), правові засади їх організації, діяльності, дислокації, керівництва та управління ними [128];

- ЗУ «Про мобілізаційну підготовку і мобілізацію» від 21 жовтня 1993 р., який встановлює правові основи мобілізаційної підготовки та мобілізації в Україні, визначає засади організації цієї роботи, повноваження органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, а також обов'язки підприємств, установ й організацій незалежно від форми

власності, повноваження та відповідальність посадових осіб та обов'язки громадян щодо здійснення мобілізаційних заходів [132];

- інші ЗУ, а також прийняті відповідно до них укази Президента України та інші нормативно-правові акти щодо забезпечення обороноздатності держави, виконання військового обов'язку, проходження військової служби, служби у військовому резерві та статусу військовослужбовців, а також міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [101].

Окрім вищенаведених, серед законодавчих актів, які регулюють правовідносини з приводу проходження військової служби, у тому числі під час підготовки кадрів УДО України, варто виділити:

- ЗУ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20 грудня 1991 р., який визначає основні засади державної політики в сфері соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей, встановлює єдину систему їх соціального та правового захисту, гарантує військовослужбовцям та членам їх сімей в економічній, соціальній, політичній сферах сприятливі умови для реалізації їх конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни та регулює відносини в цій галузі [0];

- Дисциплінарний статут ЗС України, що затверджено ЗУ від 24 березня 1999 р., який визначає сутність військової дисципліни, обов'язки військовослужбовців щодо її додержання, види заохочень та дисциплінарних стягнень, права командирів щодо їх застосування, а також порядок подання та розгляду заяв, пропозицій та скарг [105];

- Статут внутрішньої служби ЗС України, що затверджено ЗУ від 24 березня 1999 р., який визначає загальні права й обов'язки військовослужбовців ЗС України і їх взаємовідносини, обов'язки основних посадових осіб полку та його підрозділів, правила внутрішнього порядку у військовій частині та її підрозділах [148].

Відповідно до останнього пункту вищенаведеного переліку, правові засади підготовки кадрів УДО України визначаються, зокрема, за допомогою

нормативно-правових актів підзаконного характеру. В українській мові під словом «підзаконний» розуміють такий, що доповнює закон уточненнями, посиланнями, умовами. «Підзаконний акт» являє собою правовий акт державного органу, виданий у межах його компетенції відповідно до закону або на його основі та на його виконання [31, с. 953]. В юридичній енциклопедичній літературі звертають увагу на те, що підзаконний нормативно-правовий акт є правовим актом, який має меншу юридичну силу, ніж закон, приймається на основі законів та на їх виконання. Правові акти підзаконного характеру не повинні суперечити законам. У разі колізії між ними перевага надається законові [159, с. 623]. О.Ф. Скакун у підручнику «Теорія держави і права» звертає увагу на той факт, що нормативно-правові акти підзаконного характеру є актами, що видаються відповідно та на підставі чинного законодавства, задля його конкретизації та трактування. Підзаконність нормативно-правових актів не означає їх меншої юридичної обов'язковості. Вони мають необхідну юридичну чинність. Їх юридична чинність не має такої ж загальності та верховенства, як це властиво законам. Проте вони посідають важливе місце в усій системі нормативного регулювання, оскільки забезпечують виконання законів шляхом конкретизованого нормативного регулювання всього комплексу суспільних відносин [158, с. 334]. До правових актів підзаконного характеру належать укази та розпорядження Президента України, постанови КМУ, нормативно-правові акти центральних органів виконавчої влади та інших відомств, розпорядження місцевих державних адміністрацій, рішення органів місцевого самоврядування тощо [159, с. 623].

Так, провідне місце серед підзаконних нормативно-правових актів, що визначають правові засади підготовки кадрів УДО України, посідають акти, що приймає Президент України. Відповідно до ст. 106 Конституції України, Президент України на основі та на виконання Конституції і законів України видає укази і розпорядження, які є обов'язковими до виконання на території України [64]. Розпорядження являють собою різновид підзаконного акта, що видається з оперативних та інших поточних питань державного будівництва,

економічного розвитку, сфери культури тощо [214]. Зокрема, згідно з п. 4 Положення «Про порядок підготовки та внесення проектів актів Президента України», затвердженого Указом Президента України від 15 листопада 2006 р. № 970/2006, розпорядженнями Президента України оформляються прийняті Президентом України на основі та на виконання Конституції та ЗУ рішення про:

- надання доручень, рекомендацій щодо здійснення заходів, розгляду, вирішення питань рішення про підтримку Президентом України культурно-мистецьких та інших заходів;

- проведення переговорів, підписання міжнародних договорів України, надання повноважень на ведення переговорів, на підписання міжнародних договорів України, відповідних директив делегації чи представникові України;

- оперативні, організаційні і кадрові питання;

- призначення на посади та звільнення з посад помічників, референтів Президента України;

- внесення змін до розпоряджень Президента України, визнання такими, що втратили чинність, розпоряджень Президента України;

- винесення на обговорення громадськості проектів законів, які передбачаються для внесення Президентом України на розгляд Верховної Ради України, проектів актів Президента України [141].

Таким чином, можна стверджувати, що в більшості випадків розпорядження Президента України не мають нормативний характер (не містять у собі норми права), стосуються, як правило індивідуальних та організаційних питань, а отже, не становлять для нас інтерес. Укази Президента України мають нормативний характер і їх ознаками в науково-правових колах вважають те, що вони:

- посідають пріоритетне місце в ієрархії підзаконних нормативно-правових актів;

- є загальнообов'язковими на всій території країни;

- сполучають одноособовий порядок ухвалення з колегіальністю підготовки, попереднього розгляду, посвідчення та відповідальності за виконання;

- характеризуються багатоаспектністю і значним обсягом регулювання суспільних відносин залежно від масштабності функцій і повноважень Президента України;

- відповідають конституції та іншим законам держави [171, с. 480].

Президент України, видаючи укази, вирішує безліч питань, пов'язаних з багатьма сферами суспільного життя. Так, згідно з п. 3 Положення «Про порядок підготовки та внесення проектів актів Президента України» указами Президента України оформляються прийняті Президентом України на основі та на виконання Конституції та законів України рішення про:

- призначення та звільнення глав дипломатичних представництв України в інших державах і при міжнародних організаціях;

- призначення всеукраїнського референдуму щодо змін Конституції України, проголошення всеукраїнського референдуму за народною ініціативою;

- призначення позачергових виборів до Верховної Ради України;

- припинення повноважень Верховної Ради України;

- призначення на посаду та звільнення з посади Генерального прокурора України;

- призначення на посади та звільнення з посад членів Ради Національного банку України;

- призначення на посади та звільнення з посад членів Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення;

- зупинення дії актів КМУ, нормативно-правових актів Верховної Ради АРК;

- скасування актів Ради міністрів АРК, рішень голів місцевих державних адміністрацій;

- призначення на посади та звільнення з посад вищого командування ЗС України, інших військових формувань;
- використання ЗС України та інших військових формувань у разі збройної агресії проти України;
- загальну або часткову мобілізацію, введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях;
- введення в Україні або в окремих її місцевостях надзвичайного стану, оголошення окремих місцевостей України зонами надзвичайної екологічної ситуації;
- призначення на посади та звільнення з посад суддів Конституційного Суду України;
- утворення, ліквідацію судів, визначення кількості суддів у судах;
- присвоєння вищих військових звань, вищих дипломатичних рангів та інших вищих спеціальних звань і класних чинів;
- нагородження державними нагородами; встановлення президентських відзнак та нагородження ними;
- прийняття до громадянства України та припинення громадянства України, надання притулку в Україні;
- помилування;
- створення консультативних, дорадчих та інших допоміжних органів і служб, їх ліквідацію, реорганізацію;
- призначення на посади та звільнення з посад голів обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, їх відставку;
- перше призначення на посаду професійного судді, звільнення з посади професійного судді протягом п'яти років після першого призначення; переведення суддів, призначення та звільнення з адміністративних посад у судах;
- призначення, припинення повноважень членів Вищої ради юстиції;
- призначення на посади та звільнення з посад Глави Секретаріату Президента України, перших заступників Глави Секретаріату Президента

України, заступників Глави Секретаріату Президента України, Представника Президента України у Верховній Раді України, Представника Президента України у КМУ, Представника Президента України у Конституційному Суді України, Прес-секретаря Президента України, радників Президента України (варто відзначити, що відповідно до Указу Президента України «Про першочергові заходи із забезпечення діяльності Президента України» від 25 лютого 2010 р. № 265/2010 ліквідовано Секретаріат Президента України та утворено Адміністрацію Президента України, а в Положенні про порядок підготовки та внесення проектів актів Президента України і до сьогодні відповідні зміни не внесено, а отже, цей пункт повноважень Президента України необхідно виключити з Положення про порядок підготовки та внесення проектів актів Президента України [141];

- введення в дію рішень Ради національної безпеки і оборони України;
- формування персонального складу Ради національної безпеки і оборони України;
- надання доручень КМУ;
- утворення Представництва Президента України в АРК, призначення на посаду та звільнення з посади Постійного Представника Президента України в АРК;
- внесення змін до указів Президента України, визнання такими, що втратили чинність, указів Президента України, офіційне тлумачення актів Президента України [141].

Так, з метою подальшого розвитку освіти в Україні, її інтеграції в європейський освітній простір, а також створення умов для забезпечення доступу громадян до якісної освіти, утвердження високого статусу педагогічних працівників у суспільстві, Президентом України було прийнято Указ «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні» від 4 липня 2005 р. № 1013/2005 [30]. Крім цього, Указом Президента України від 25 червня 2013 р. № 344/2013 схвалено Національну

стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. Відповідно до цього нормативно-правового акта, метою зазначеної Національної програми є:

- підвищення доступності якісної, конкурентоспроможної освіти відповідно до вимог інноваційного сталого розвитку суспільства, економіки;
- забезпечення особистісного розвитку людини згідно з її індивідуальними здібностями, потребами на основі навчання протягом життя [133].

Крім того, серед указів Президента України, які визначають правові засади підготовки кадрів УДО України, слід назвати Указ Президента України від 19 жовтня 2007 р. № 982/2007, яким було затверджено Положення «Про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями УДО України», що визначило порядок проходження військової служби за контрактом особами рядового, сержантського та старшинського складу, офіцерського складу УДО України й особливості проходження ними військової служби у воєнний час [142].

Саме з метою реалізації законних прав та інтересів військовослужбовців УДО України з питань відповідного навчання, за пропозицією Інституту УДО України Указом Президента України від 18 травня 2012 р. № 335/2012 внесено зміни до Положення «Про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України», в якому було зазначено, що одним із видів військової служби є військова служба за контрактом (навчання) слухачів (курсантів), аспірантів, докторантів ВВНЗ, а також ВНЗ, які мають у своєму складі військові інститути, факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки, відділення військової підготовки **[Ошибка! Источник ссылки не найден.]**.

Окрім указів Президента України, серед правових засад підготовки кадрів УДО України провідну роль відіграють акти вищого органу виконавчої влади – постанови КМУ. На думку В.Я. Малиновського, яку він висловив у навчальному посібнику «Державне управління», постанова – це нормативно-правовий акт, що приймається вищим колегіальним органом виконавчої влади

у письмовій формі, з метою вирішення найбільш важливих і принципових завдань і є обов'язковим до виконання підпорядкованими об'єктами державного управління. Постанови є основними нормативно-правовими актами КМУ. Постанови приймаються в колегіальному порядку, у даному випадку урядовою колегією, а підписуються керівником уряду [74, с. 383]. Крім цього, слід погодитись з позицією О.В. Константного, який у своєму дослідженні, присвяченому джерелам адміністративного права України, дійшов висновку, що постанова КМУ – це нормативний акт, який приймається на основі й на виконання Конституції та ЗУ, постанов Верховної Ради України, актів Президента України колегіальним шляхом у межах повноважень уряду [63, с. 52]. Так, з метою визначення загальних вимог до ліцензування діяльності з надання освітніх послуг та визначення процедури оцінки спроможності суб'єктів освітньої діяльності щодо надання освітніх послуг, проведення ліцензійної експертизи, прийняття рішень та їх оформлення, видачі й переоформлення ліцензій, видачі їх дублікатів, а також прийняття рішень про обмеження діяльності суб'єктів у сфері освіти, Постановою КМУ від 8 серпня 2007 р. № 1019 було затверджено Порядок ліцензування діяльності з надання освітніх послуг [129]. Для визначення державних стандартів і вимог до відповідного освітнього рівня КМУ було прийнято:

- Постанову від 23 листопада 2011 р. № 1392, що затвердила Державний стандарт базової і повної загальної середньої освіти, який визначив вимоги до освіченості учнів основної і старшої школи [109];

- Постанову від 17 серпня 2002 р. № 1135, що затвердила Державний стандарт професійно-технічної освіти, який встановив державні вимоги до змісту професійно-технічної освіти, рівня професійної кваліфікації випускників професійно-технічних навчальних закладів, основних обов'язкових засобів навчання та освітнього рівня вступників до зазначених закладів [110].

- Постанову від 7 серпня 1998 р. № 1247, що затвердила Вимоги до державних стандартів вищої освіти, які визначили зміст, обсяг і рівень

освітньої та фахової підготовки, стали основою оцінки освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня громадян незалежно від форм одержання вищої освіти, а також визначили відповідність освітніх послуг державним стандартам вищої освіти й якість освітньої та наукової діяльності ВНЗ [144].

У контексті досліджуваного питання слід зазначити, що крім постанов, КМУ для регулювання суспільних відносин у певній сфері видає розпорядження. Розпорядження – це нормативно-правовий акт управління, що видається одноособово керівником органу виконавчої влади в межах наданої йому компетенції, що деталізує конкретні шляхи та способи вирішення питань оперативного характеру, який є обов’язковим до виконання підпорядкованими об’єктами державного управління [74, с. 384]. Яскравим прикладом вищенаведеного нормативно-правового-акта може слугувати Розпорядження КМУ «Про утворення Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка» від 14 липня 2010 р. № 1401-р [151].

Особливе місце серед нормативно-правових актів, що визначають правові засади підготовки кадрів УДО України, посідають накази даного державного органу. Так, у науково-правових колах зауважують, що наказ – це нормативно-правовий акт, який видається керівником органу виконавчої влади (його структурного підрозділу) та діє на засадах єдиноначальності, містить вимогу необхідності вчинення якоїсь дії або утримання від неї певною фізичною або юридичною особою (особами) з метою вирішення основних та оперативних завдань, що стоять перед цим органом, і є обов’язковим до виконання підпорядкованими структурами та підлеглими військовослужбовцями. Накази, як зауважують у науково-правових колах, повинні відповідати таким умовам:

- виходити від начальника як провідника державної волі, а отже, відповідати чинному законодавству;

- мати характер однозначного, обов’язкового до виконання веління та має видаватися з дотриманням встановленої законом форми. Виконавець може

висловити свої зауваження до виконання, але при залишенні наказу в силі він повинен його виконувати під загрозою юридичних санкцій [74, с. 383].

Так, серед наказів УДО України, які визначають правові засади підготовки кадрів цього державного органу, варто назвати:

- наказ УДО України від 30 серпня 2011 р. № 399, яким, з метою уточнення порядку застосування згадуваного нами раніше Указу Президента України від 19 жовтня 2007 р. № 982 [142], затверджено Інструкцію «Про порядок застосування Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями УДО України» [112];

- наказ УДО України від 9 серпня 2010 р. № 349 у редакції від 19 грудня 2014 р., яким, з метою якісного комплектування УДО України кадрами, визначення організації та порядку проведення в даному державному органі комплексу заходів професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу та військовослужбовців, які проходять військову службу в УДО України, затверджено Інструкцію «Про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кадрів в Управлінні державної охорони України» [113];

- наказ УДО України від 4 жовтня 2013 р. № 646, що затвердив Порядок заміщення в мирний час окремих військових посад в УДО України цивільними особами на умовах строкового трудового договору, який визначив правові та організаційні засади заміщення в мирний час окремих військових посад в УДО України цивільними особами на умовах строкового трудового договору [107];

- наказ УДО України від 22 травня 2012 р. № 221, яким затверджено Інструкцію про грошове забезпечення слухачів Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка, що визначала особливості виплати грошового забезпечення слухачам Інституту УДО, які проходять військову службу за контрактом (навчання) в магістратурі за денною (очною) формою навчання [111];

- наказ УДО України від 16 листопада 2011 р. № 530, яким затверджено Перелік військових посад в Інституті Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка, які в мирний

час можуть бути заміщені цивільними особами на умовах строкового трудового договору [116];

- наказ УДО України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка» від 26 квітня 2011 р. № 155, яким встановлено розміри тарифних розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників вищенаведеного навчального закладу, а також схему тарифних розрядів посад керівних, наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників [103];

- наказ УДО України від 1 жовтня 2012 р. № 431, що затвердив Інструкцію про професійну підготовку військовослужбовців Управління державної охорони України до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу, яка визначила організацію, порядок планування та методику здійснення професійної підготовки військовослужбовців УДО України до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу [114].

Зазначений перелік нормативно-правових актів не претендує на вичерпність, проте саме в перерахованих та проаналізованих нормативно-правових актах визначено основоположні правові засади діяльності суб'єктів підготовки кадрів УДО України.

Таким чином, можна стверджувати, що правові засади підготовки кадрів УДО України являють собою визначені в національному законодавстві нормативно-правові основи, на яких ґрунтується діяльність уповноважених суб'єктів з підготовки кадрів зазначеного вище органу, а також визначається можливість зацікавлених осіб реалізувати право на проходження такої підготовки. Серед нормативно-правових актів, що визначають правові засади підготовки кадрів УДО України, варто виокремити: Конституцію України; міжнародні договори України; ЗУ, передусім ті, за допомогою яких здійснюється правове регулювання у сфері освіти; укази Президента України; постанови та розпорядження КМУ; накази УДО України.

## **2.2. Правовий статус суб'єктів підготовки кадрів Управління державної охорони України**

Одним із пріоритетних питань для сучасної української держави є створення надійного та ефективного правоохоронного механізму, який би забезпечував повноцінний захист конституційних та інших прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина, прав і законних інтересів колективних суб'єктів, якими є як юридичні особи, так і різні об'єднання громадян, що мають статус юридичних осіб, а також права і законні інтереси українських суспільства і держави загалом. Будь-який механізм, у тому числі зазначений, являє собою складене утворення, що формується з окремих елементів, які, поєднуючись та взаємодіючи певним чином один з одним, функціонують як єдине ціле, єдина система. Ключову роль у правоохоронному механізмі держави відіграють відповідні правоохоронні органи, що являють собою спеціально уповноважені державні органи, які забезпечують додержання та реалізацію прав і свобод громадян, законності та правопорядку згідно з встановленими законом правилами та процедурами і відповідно до своєї компетенції [70, с. 50]. Як зазначають А.П. Гель, Г.С. Семаков та С.П. Кондракова, правоохоронні органи – це існуючі в суспільстві й державі установи та організації, що здійснюють правозастосовну та правоохоронну функції, головне завдання яких полягає в забезпеченні законності, захисту прав та законних інтересів громадян, юридичних осіб, боротьбі зі злочинністю та іншими правопорушеннями [37, с. 6]. Водночас В.С. Ковальський зауважує, що правоохоронні органи – це державні органи, основним (або головним) предметом діяльності яких є законодавчо визначені функції або завдання з охорони права, відновлення порушеного права або організації виконання покарання, захисту національної (державної) безпеки, підтримання правопорядку, забезпечення стану законності [56, с. 8].

Питання вдосконалення діяльності правоохоронних органів в Україні назріло вже досить давно й активно обговорюється теоретиками та практиками

як із правової сфери, так і галузі державного управління. Необхідність здійснення реформування системи правоохоронних органів обумовлена цілою низкою чинників, головні з яких низький рівень ефективності та якості виконання ними свого функціонального призначення, корумпованість та численні випадки зловживання посадовими особами правоохоронних органів своїми службовими повноваженнями тощо. Усе це призвело до того, що сьогодні більшість правоохоронних органів знівелювали себе як представників закону в очах суспільства, люди перестали довіряти, поважати та покладатися на правоохоронців, і навіть більше – вважають їх чи не найголовнішими злочинцями у державі. Зрозуміло, що така, без перебільшення критична, ситуація не могла і не може залишатися поза увагою влади та громадськості. За останні декілька років на шляху перетворення системи правоохоронних органів вже зроблено певні важливі кроки. Зокрема вироблено та запропоновано як представниками влади, так і громадськими організаціями кілька концептуальних підходів до шляхів реформування системи правоохоронних органів. Утім жодна з існуючих концепцій так і не затверджена офіційно та не взята «на озброєння».

Враховуючи масштабність та розгалуженість діючої нині системи правоохоронних органів, що сформувалася ще багато десятиріч тому – за радянських часів, і з тих пір практично не змінювалася, зрозуміло, що процес її реформування буде мати тривалий, багатоаспектний та багаторівневий характер. Владі належить вирішити на цьому шляху цілу низку складних та важливих питань, одне з ключових місць серед яких, на нашу думку, посідає питання забезпечення належно рівня підготовки кадрів для правоохоронних органів. Адже будь-який орган влади, в тому числі правоохоронний, – це юридична особа, тобто штучний суб'єкт, який не має власної волі та свідомості відокремленої від волі та свідомості його персоналу (працівників). Звідси очевидно, що стан виконання правоохоронними органами, як власне кажучи і будь-якими іншими державними органами та органами місцевого самоврядування, своїх завдань та функцій прямим і, що найважливіше,

значним чином залежить від особливостей їх кадрового складу: стану професійної підготовки працівників; наявності у них додаткових знань, умінь, навичок, що можуть позитивним чином посприяти виконанню працівниками своїх професійних і посадових функцій та обов'язків; рівня їх правової та загальної культури; пануючих у їх свідомості світоглядних ідей та переконань тощо. Саме тому, коли ми говоримо, про низьку якість та ефективність роботи правоохоронних органів, то перш за все маємо на увазі, що їх посадові особи не виконують належним чином покладені на них завдання та функції, як через брак у цих посадових осіб відповідної підготовки, так і внаслідок прямого свідомого нехтування ними виконанням своїх посадових обов'язків; коли говоримо про високий рівень корупції у правоохоронних органах, то маємо на увазі, що їх посадові особи використовують своє службове становище та владні повноваження у власних корисних цілях – для отримання тієї чи іншої вигоди для себе; коли говоримо про те, що правоохоронні органи втрачають свій авторитет серед населення, то маємо на увазі те, що громадяни не довіряють людям у пагонах, зокрема унаслідок вищезгаданих факторів їх некомпетентності та корумпованості. Крім того, у низці випадків, і, на жаль, не безпідставно, громадяни саме правоохоронців вважають головними злочинцями в державі.

За таких умов очевидно, що одним із пріоритетних напрямів реформування правоохоронних органів має стати вдосконалення механізму підготовки кадрів для них. Оскільки до системи правоохоронних органів входить доволі велика кількість різних структур та відомств, у кожного з яких свої завдання та предмет відання, то й підготовка їх кадрів має відповідати специфіці функціонального призначення конкретного правоохоронного органу. Оскільки в межах даного дисертаційного дослідження в центрі нашої уваги перебуває такий правоохоронний орган, як УДО України, то й далі йтиметься про організаційно-правові засади підготовки кадрів для проходження служби у його системі.

Питання організації та врегулювання діяльності правоохоронних органів України досліджували О.М. Бандурка, А.П. Гель, Ю.М. Грошевой, С.П. Кондракова, В.Т. Маляренко, І.Є. Марочкін, Н.В. Сібільова, Г.С. Семаков, О.М. Толочко, О.Б. Червякова, В.М. Шаропуто та інші правники. Окремі організаційно-правові аспекти діяльності УДО розглядали у своїх працях В.М. Дубінчак, А.В. Журавльов, О.М. Ключев, А.М. Куліш, А.М. Кучук, В.А. Ліпкан, С.П. Мосов, П.В. Онопенко, В.Г. Фатхутдінов. Утім питання підготовки кадрів УДО України ні ці, ні інші дослідники детально не розглядали, що зумовлює необхідність більш змістовного вивчення даної проблеми.

Підготовка кадрів – це процес формування в людей необхідних професійних знань, умінь та навичок, які дозволять їм належним чином виконувати професійні обов’язки. Тобто підготовка кадрів, у тому числі кадрів УДО України, – це навчання. За своєю сутністю навчання являє собою процес взаємодії суб’єкта та об’єкта навчання, під час якої останній набуває відповідної системи вищезгаданих знань, умінь та навичок, а також інших компетентностей. Отже, можна дійти цілком логічного висновку, що ефективність та результативність навчання прямим і значним чином залежать від якостей (властивостей) суб’єкта (суб’єктів), які його здійснюють. Набір та природа цих якостей суб’єктів підготовки кадрів можуть бути різні, зокрема, важливе місце серед них посідають правові властивості даних суб’єктів, які відображають їх юридичне становище. У зв’язку з цим, розглянемо більш детально правовий статус суб’єктів підготовки кадрів.

Визначимо сутність такої юридичної категорії, як «правовий статус»: у чому її зміст та призначення.

На сторінках юридичної літератури викладено значну кількість думок стосовно того, що слід розуміти під правовим статусом того чи іншого суб’єкта. Так, відомий правник, фахівець із галузі теорії держави і права та галузі філософії права, В.С. Нерсисянц зазначав, що правовий статус – це чи не найважливіша політико-юридична категорія, яка нерозривно пов’язана із

соціальною структурою суспільства, рівнем демократії, станом законності та являє собою систему прав і обов'язків, що законодавчо закріплюється державами в конституціях, міжнародно-правових актах про права людини та інших нормативно-юридичних актах [152, с. 225].

Схожий з попереднім науковцем погляд мають О.В. Зайчук та М.М. Оніщенко. Вони пишуть, що складні зв'язки між державою та індивідами, а також між індивідами в державно-організованому суспільстві фіксуються державою в юридичній формі – у формі прав, свобод та обов'язків. У своїй єдності саме вони становлять правовий статус, який відображає особливості соціальної структури суспільства, рівень демократії та стан законності. Правовий статус як юридична категорія не лише визначає стандарти можливої та необхідної поведінки, що забезпечують нормальну життєдіяльність соціального середовища, а й характеризують реальну взаємодію держави та особи [185].

Інша видатна дослідниця О.Ф. Скакун, у розріз правового статусу особи, констатує, що його слід розуміти як систему закріплених у нормативно-правових актах і гарантованих державою прав, свобод, обов'язків, відповідальності, відповідно до яких індивід як суб'єкт права (тобто як такий, що має правосуб'єктність) координує свою поведінку в суспільстві [158, с. 377].

О.В. Малько вважає, що правовий статус являє собою комплексну інтеграційну категорію, що відображає взаємовідносини суб'єктів суспільних відносин, особи і суспільства, громадянина і держави, індивіда та колективу, а також інші соціальні зв'язки [184, с. 237].

К.Г. Волинка, розкриваючи зміст правового статусу особи, охарактеризував його як систему взаємопов'язаних прав і свобод та обов'язків, які закріплені в законодавстві й визначають правове становище особи в суспільстві. Автор зазначає, що суть правового статусу особи полягає у визначенні й законодавчому закріпленні правового становища особи в суспільстві. Правовий статус, що включає права, свободи й обов'язки,

цілеспрямовано впливає на створення збалансованих способів взаємодії людей між собою і формування впорядкованих відносин між індивідом, суспільством і державою [34, с. 207].

Досить змістовною щодо розуміння сутності категорії правового статусу видається позиція В.М. Карельського та В.Д. Перевалова, на думку яких правовий статус являє собою багатоаспектну категорію: по-перше, має загальний, універсальний характер, включає статуси різних суб'єктів правовідносин: держави, суспільства, особи тощо; по-друге, відображає індивідуальні особливості суб'єктів і реальне положення їх у системі багатоманітних суспільних відносин; по-третє, правовий статус не може бути реалізований без обов'язків, що кореспондуються правам, без юридичної відповідальності в необхідних випадках, без правових гарантій; по-четверте, категорія правовий статус визначає права і обов'язки суб'єктів у системному вигляді, що дає змогу здійснити порівняльний аналіз статусів різних суб'єктів, для відкриття нових шляхів для їх вдосконалення [183, с. 549].

М.В. Кравчук пропонує розглядати правовий статус особи як сукупність або систему всіх належних громадянину суб'єктивних юридичних прав, свобод і обов'язків, що визначають його правове становище в суспільстві, яке закріплене в чинному законодавстві та інших формах права [67, с. 86–87].

У юридичній словниковій літературі поняття «правовий статус» визначено як встановлене нормами права положення його суб'єктів, сукупність їх прав та обов'язків [216, с. 626; 23, с. 525]. У політологічних словниках правовий статус визначається як сукупність прав й обов'язків, що визначають юридичний стан особи, державного органу чи міжнародної організації; комплексний показник становища певного прошарку, групи чи індивідів в соціальній системі, один з найважливіших параметрів соціальної стратифікації [96, с. 225].

В.О. Котюк у своїх роздумах з приводу правового статусу особи зауважує, що важливе значення в розвитку особи має її правовий статус, тобто система гарантованих державою і громадянським суспільством прав, свобод і

обов'язків особи. Правовий статус – це сукупність юридичних прав, свобод і обов'язків особи, які закріплені в чинному законодавстві і становлять соціально допустимі й необхідні потенційні можливості особи мати суб'єктивні права та обов'язки й реалізувати їх у системі суспільних відносин. Правовий статус складається з об'єктивних (законодавчих) і суб'єктивних прав, свобод й обов'язків особи. Правовий статус особи може бути також обумовлений природними правами й обов'язками людини, які не закріплені в законодавстві, але належать до суб'єктивних прав і обов'язків особи [66, с. 100]. Правник підкреслює, що правовий статус закріплює досягнутий рівень свободи особи, людини в суспільстві, виступає важливим засобом ефективного задоволення потреб і інтересів кожної людини, створення і використання умов для всебічного розвитку особи. Правовий статус є юридичною основою і засобом підвищення соціальної активності, втягнення кожного громадянина в активну діяльність по управлінню державними і суспільними справами, в розвиток економічного виробництва [66, с. 100].

Заслуговує на увагу в цьому контексті думка А.В. Панчишина, який характеризує правовий статус як складну категорію, що характеризується системністю, універсальністю та комплексністю. Категорія правового статусу відіграє надзвичайно важливу роль в організації суспільних відносин, оскільки, шляхом встановлення прав, обов'язків, а також гарантій їх реалізації, визначає основоположні принципи взаємодії суб'єктів правовідносин та визначає місце конкретного суб'єкта в суспільстві. Правовий статус характеризується чіткою системністю та стабільністю, що, з одного боку, надає суб'єктам відносин певні гарантії реалізації своїх прав, а, з іншого, запобігає зловживанню наданими їм правами [93, с. 97].

І.М. Бутков пише, що під правовим статусом розуміють певне становище суб'єкта права, яке закріплено нормами права та моделює його положення у стосунках з іншими суб'єктами права [26, с. 72].

На думку С.Д. Гусарєва, правовий статус особистості в Україні є відображенням співвідношення особистості та права, за допомогою якого

держава окреслює для суб'єкта межі можливої діяльності, його становище по відношенню до інших суб'єктів, і в залежності від індивідуальних або типових ознак, які властиві суб'єктові, у праві відбиваються повнота правового становища особистості, його певна уніфікація або обмеження [39, с. 41].

Отже, серед правників немає єдиної думки щодо розуміння поняття «правовий статус», водночас не можна стверджувати, що наявні відмінності є кардинальними. Адже сутнісний зміст даного поняття практично усі дослідники розглядають однаково, який у загальному вигляді можна охарактеризувати таким чином: правовий статус – це комплексна категорія, що складається із сукупності властивостей (ознак) та якостей суб'єкта, які визнаються державою як юридично значущі й закріплюються в тому чи іншому вигляді на рівні відповідних нормативно-правових актів, і які відображають правове (юридичне) становище суб'єкта в системі певних суспільних відносин. Якості суб'єкта, які визначають його правовий статус, можуть мати як природний, так і штучний характер. Перші властиві йому (суб'єкту) відповідно до його природи, і в такому разі держава, відображаючи їх у тому чи іншому нормативно-правовому акті, тільки констатує юридичну значущість цих якостей, надаючи їм правової форми. Водночас другі – штучні якості або властивості суб'єкта, не є притаманними йому, утім з метою чіткого визначення його юридичного становища в суспільстві й системі суспільних відносин держава через закон наділяє цими якостями певного суб'єкта (суб'єктів).

Зауважимо, що якщо з приводу розуміння сутності поняття правового статусу серед правників не існує суттєвих розбіжностей, то стосовно питання про те, які саме елементи утворюють правовий статус, у наукових колах не спостерігається однастайності. На нашу думку, чітко окреслити коло елементів, які входять до складу категорії правового статусу, не так просто, адже, як ми зазначали вище, до неї належать усі якості, властивості, характеристики, які тією чи іншою мірою впливають на юридичне (правове) становище суб'єкта. Водночас деякі елементи правового статусу властиві усім

суб'єктам без виключення. Враховуючи це, вирішити цю проблему окреслення кола елементів правового статусу, на нашу думку, можна з позиції вузького та широкого підходу до розуміння його поняття. У першому випадку правовий включає лише права та обов'язки суб'єкта, які фактично є серцевиною, основою будь-якого правового статусу будь-якого суб'єкта. Правовий статус у широкому розумінні, на нашу думку, має включати весь обсяг юридично значущих ознак, властивостей, якостей суб'єкта. До того ж деякі елементи правового статусу є обов'язковими для певних категорій суб'єктів. Наприклад, для правового статусу громадян завдання та функції не є суттєвими властивостями, натомість для державних органів цільовий та функціональний блоки їх правового статусу мають одне з першочергових значень. Стосовно цього слід погодитися з О.О. Бандуркою, який зауважує, що для повноцінного визначення правового статусу деяких видів суб'єктів не достатньо закріпити лише їх права та обов'язки. Так, для правового статусу державних органів обов'язковими елементами є їх призначення, завдання, функції, конкретні владні повноваження і відповідальність [16, с. 123].

Враховуючи вищевикладене щодо розуміння сутності поняття «правовий статус», вважаємо, що правовий статус суб'єктів підготовки кадрів УДО України – це сукупність закріплених у правових нормах прав, обов'язків, а також інших властивостей та характеристик цих суб'єктів, що визначають межі їх можливої й необхідної поведінки під час організації та проведення підготовки кадрів, завдання та функції, які вони при цьому виконують, а також відображають інші важливі аспекти їх правового становища в системі суспільних відносин, пов'язаних з підготовкою кадрів УДО України.

Для того, щоб більш конкретно поглянути на елементний склад правового статусу досліджуваних суб'єктів, слід визначитися з їх колом, тобто встановити які саме суб'єкти здійснюють вищезазначену підготовку кадрів. Так, у ЗУ «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб» від 4 березня 1998 р. № 160/98-ВР закріплено, що УДО України уповноважене: здійснювати підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації

військовослужбовців та працівників УДО України відповідно до ЗУ «Про освіту» [104]. Звідси можемо зробити цілком логічний висновок, що до основних суб'єктів підготовки кадрів для УДО України належать навчальні заклади. Для встановлення того, які саме навчальні заклади здійснюють підготовку кадрів для УДО України, звернемося до аналізу норм Указу Президента України «Про Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями УДО України» від 19 жовтня 2007 р. № 982/2007 [142]. Відповідно цього нормативно-правового акта, на військову службу за контрактом в Управління приймаються громадяни, які пройшли професійно-психологічний відбір і відповідають таким вимогам:

а) на військову службу осіб рядового, сержантського і старшинського складу:

- військовослужбовці, які прослужили на строковій військовій службі не менше трьох місяців; військовослужбовці рядового, сержантського і старшинського складу ЗС України та інших військових формувань, які проходять військову службу за контрактом і не досягли граничного віку перебування на військовій службі осіб рядового, сержантського і старшинського складу;

- громадяни призовного віку, які мають вищу, професійно-технічну або повну загальну середню освіту і не проходили строкової військової служби;

- військовозобов'язані, а також жінки, які не мають військових звань офіцерського складу, з відповідною освітою та спеціальною підготовкою віком від 18 до 40 років;

б) на військову службу осіб офіцерського складу:

- військовослужбовці, які закінчили ВВНЗ або ВНЗ, які мають у своєму складі військові інститути, факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки та яким присвоєно військове звання офіцерського складу;

- офіцери запасу, які не досягли граничного віку перебування на військовій службі;

- особи офіцерського складу ЗС України та інших військових формувань, які проходять військову службу за контрактом або перебувають на кадровій військовій службі чи на військовій службі за призовом і не досягли граничного віку перебування на військовій службі осіб офіцерського складу;

- особи, які мають вищу освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки не нижче бакалавра, що відповідає профілю службової діяльності, і не досягли граничного віку перебування на військовій службі осіб офіцерського складу, із числа рядового, сержантського і старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом, і військовозобов'язаних;

- військовослужбовці строкової служби, які прослужили не менше шести місяців і мають вищу освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки не нижче бакалавра, що відповідає профілю службової діяльності, і не досягли граничного віку перебування на військовій службі осіб офіцерського складу;

- жінки віком до 40 років, які не перебувають на військовому обліку і мають вищу освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки не нижче бакалавра, що відповідає профілю службової діяльності.

З викладеного чітко видно, що до кола навчальних закладів, після закінчення яких особа може вступити на військову службу до УДО України доволі просторе – починаючи від середньої загальноосвітньої школи третього ступеня (старша школа) і завершуючи ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами. У той же час не всі із цих навчальних закладів готують кадри безпосередньо для проходження військової служби/роботи в УДО України, тому усю сукупність навчальних закладів, з нашої точки зору, можна поділити на дві категорії: загальні та спеціальні.

Першу групу формують усі ті навчальні заклади, які хоча й не займаються безпосередньою підготовкою кадрів для УДО України, утім надають такі знання, прищеплюють уміння та навички особам, які за своїм спрямуванням, рівнем та обсягом відповідають вимогам, які пред'являються для особового складу УДО України. А отже дозволяють особам, які закінчили дані навчальні заклади, проходити військову службу/працювати в УДО України. До цієї групи

належать, як ми вже зазначали, середні загальноосвітні школи, професійно-технічні навчальні заклади, ВНЗ.

До другої групи навчальних закладів – спеціальних належать ті, що здійснюють підготовку кадрів спеціально для УДО України. Аналіз чинного законодавства свідчить, що спеціальну підготовку кадрів УДО України здійснюють ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи, зокрема Інститут УДО України.

Оскільки охарактеризувати правовий статус усіх навчальних закладів, що так чи інакше беруть участь у підготовці осіб для проходження військової служби/роботи в УДО України, дуже складно, зосередимо увагу тільки на правовому статусі ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів, оскільки саме їм належить ключова роль у підготовці кадрів УДО України.

Отже, ВНЗ, відповідно до законодавства України – це окремий вид установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей [99]. ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) – ВНЗ державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського, старшинського) або начальницького складу з метою задоволення потреб МВС України, ЗС України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону, центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту.

Юридичною підставою для початку діяльності ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів є отримання відповідної ліцензії на провадження освітньої діяльності. Розгляд і прийняття рішень з питань ліцензування, атестації та акредитації навчальних закладів, відповідно до законодавства, здійснює Акредитаційна комісія, яка є постійно діючим колегіальним органом, що забезпечує додержання вимог до ліцензування, атестації та акредитації вищих, професійно-технічних навчальних закладів і закладів післядипломної освіти, підприємств, установ та організацій за напрямками (спеціальностями) та професіями підготовки і перепідготовки фахівців післядипломної освіти. Організаційно-правові та процедурно-процесуальні засади функціонування даної комісії зокрема визначаються постановами КМУ «Про затвердження Положення про акредитацію вищих навчальних закладів і спеціальностей у вищих навчальних закладах та вищих професійних училищах» від 9 серпня 2001 р. № 978 [118] та «Про ліцензування освітніх послуг» від 29 серпня 2003 р. № 1380 [130].

Чинне законодавство визнає різні форми власності ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів. Так, відповідно до ст. 27 ЗУ «Про вищу освіту», ВНЗ державної, комунальної та приватної форми власності мають рівні права у провадженні освітньої, наукової та інших видів діяльності [99].

Правовий статус ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів як суб'єктів підготовки кадрів УДО України визначається низкою нормативно-правових актів, які умовно можна поділити на загальні та спеціальні. Норми перших стосуються усіх ВНЗ і відображають їх юридичний статус у національній системі освіти в загальному вигляді – це, зокрема, норми ЗУ «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. №1556–VII [99], водночас як норми спеціального законодавства стосуються тільки окремої групи ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів. До таких спеціальних нормативно-правових актів належать наказ МО України «Про затвердження Положення про вищі військові навчальні заклади» від 3 червня 2014 р. № 350

[119], спільний наказ МОН України та МО України «Про затвердження Положення про військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів» від 15 серпня 2013 р. № 1190/560 [120] тощо.

Серед основних елементів, які дозволяють скласти загальне уявлення про правове становище ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів як суб'єктів підготовки кадрів УДО України, на нашу думку, є їх мета, завдання, функції, права та обов'язки. Отже, роль завдань у правовому статусі вищезазначених навчальних закладів полягає в тому, що вони відображають у собі соціальне призначення даної установи, завдання, так би мовити, дають зрозуміти, для чого створюється та існує ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи.

Центральне місце у визначенні правового статусу ВНЗ посідає ЗУ «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII [99], у якому закріплено, що основними завданнями ВНЗ є: 1) провадження на високому рівні освітньої діяльності, яка забезпечує здобуття особами вищої освіти відповідного ступеня за обраними ними спеціальностями; 2) для університетів, академій, інститутів – провадження наукової діяльності шляхом проведення наукових досліджень і забезпечення творчої діяльності учасників освітнього процесу, підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації і використання отриманих результатів в освітньому процесі; 3) участь у забезпеченні суспільного та економічного розвитку держави через формування людського капіталу; 4) формування особистості шляхом патріотичного, правового, екологічного виховання, утвердження в учасників освітнього процесу моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції та відповідальності, здорового способу життя, вміння вільно мислити та самоорганізовуватися в сучасних умовах; 5) забезпечення органічного поєднання в освітньому процесі освітньої, наукової та інноваційної діяльності; 6) створення необхідних умов для реалізації учасниками освітнього процесу їхніх здібностей і талантів; 7) збереження та примноження моральних, культурних, наукових цінностей і досягнень суспільства;

8) поширення знань серед населення, підвищення освітнього і культурного рівня громадян; 9) налагодження міжнародних зв'язків та провадження міжнародної діяльності в галузі освіти, науки, спорту, мистецтва і культури.

Крім зазначеного ЗУ завдання, ВНЗ віднайшли своє офіційне закріплення на рівні деяких підзаконних нормативно-правових актів. Так, відповідно до Постанови КМУ «Про затвердження Положення про вищий державний навчальний заклад» від 5 вересня 1996 р. № 1074 [122], головними завданнями ВНЗ є: 1) провадження освітньої діяльності, яка включає навчальну, виховну, наукову, культурну, методичну діяльність; 2) забезпечення умов для оволодіння системою знань про людину, природу і суспільство; формування соціально зрілої, творчої особистості; виховання морально, психічно і фізично здорового покоління громадян; формування громадянської позиції, патріотизму, власної гідності, готовності до трудової діяльності, відповідальності за свою долю, долю суспільства, держави і людства; забезпечення високих етичних норм, атмосфери доброзичливості й взаємної поваги у стосунках між працівниками, викладачами та студентами; 3) забезпечення набуття студентами знань у певній галузі, підготовка їх до професійної діяльності; 4) забезпечення виконання умов державного контракту та інших угод на підготовку фахівців з вищою освітою; 5) проведення наукових досліджень або творчої, мистецької діяльності як основи підготовки майбутніх фахівців та науково-технічного і культурного розвитку держави; 6) підготовка молоді до самостійної наукової, викладацької або мистецької діяльності; 7) інформування абітурієнтів і студентів про ситуацію, що склалася на ринку зайнятості; 8) перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів; просвітницька діяльність.

У спеціальних нормативно-правових актах, що визначають правове становище окремих груп ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів, також закріплюється перелік завдань останніх. Зокрема, у наказі МО України «Про затвердження Положення про вищі військові навчальні заклади» від 3 червня 2014 р. № 350 [119] встановлено, що головними завданнями ВВНЗ є: освітня діяльність певного напрямку, яка забезпечує

підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації військових фахівців відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів і відповідає стандартам вищої освіти; виконання державного замовлення на підготовку військових фахівців, міжнародних угод про підготовку військових фахівців іноземних держав; військова підготовка студентів ВНЗ за програмою підготовки офіцерів запасу; підготовка наукових і науково-педагогічних кадрів для ЗС України та інших військових формувань; наукова та науково-технічна діяльність; військово-патріотичне виховання молоді. Згідно з наказом МОН України та МО України «Про затвердження Положення про військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів» від 15 серпня 2013 р. №1190/560 [118], військові навчальні підрозділи функціонують з метою: підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації військових фахівців різних освітньо-кваліфікаційних рівнів для проходження військової служби за контрактом у ЗС України, інших утворених відповідно до ЗУ військових формуваннях, а також правоохоронних органів спеціального призначення та Державної спеціальної служби транспорту; військової підготовки студентів ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів за програмою підготовки офіцерів запасу; організації і проведення наукової, науково-технічної діяльності; підготовки наукових, науково-педагогічних та педагогічних працівників для ЗС й інших військових формувань; здійснення військово-патріотичного виховання.

Отже, завдання, закріплені в нормативно-правових актах, які регулюють правовий статус ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів, хоча й мають певну специфіку, утім зберігають загальну орієнтацію завдань, закріплених у ЗУ «Про вищу освіту», Постанові КМУ «Про затвердження Положення про вищий державний навчальний заклад», адже загальне призначення ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів як інституцій однакове, незалежно від їх підпорядкування та спеціалізації.

Наступним елементом правового статусу ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів як суб'єктів підготовки

кадрів УДО України розглянемо їх функції. Питання функцій для будь-якої установи,

й передусім державної, є одним із першочергових, визначальних, адже саме функції відображають напрями діяльності установи, у тому числі ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів. Функції вказують на те, у яких напрямках реалізує свою діяльність ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи, виконуючи поставлені перед ними завдання. Ю.М. Фролов, розглядаючи функції ВНЗ, зауважує, що вони як елемент адміністративно-правового статусу вищого навчального закладу можуть бути визначені як сукупність дій, що реалізуються в певних напрямках, спрямовані на досягнення наміченої мети їх діяльності та виконання поставлених перед ними завдань щодо підготовки фахівців з вищою освітою в межах державного замовлення, а також для інших органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій, у тому числі приватних, на підставі укладених угод. Таким чином, можна стверджувати, що функції являють собою один із найголовніших складових елементів адміністративно-правового статусу вищого навчального закладу як колективного суб'єкта адміністративних правовідносин. Важливість їх значення обумовлюється тим, що саме функціями визначаються більшість інших елементів адміністративно-правового статусу, адже від них безпосередньо залежать компетенція, організація й адміністративно-правові гарантії діяльності ВНЗ як суб'єкти адміністративного права [201, с. 42].

Відповідність між завданнями та функціями є дуже важливим показником повноти та чіткості визначення правового статусу, а також свідченням того, наскільки адекватно влада оцінює нагальні потреби і перспективи у сфері освіти та роль ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів у їх задоволенні.

На відміну від завдань, функції ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів, у тому числі тих, що готують кадри для УДО України, не віднайшли чіткого відображення ні на рівні ЗУ «Про вищу

освіту», ні в Положенні про вищий державний навчальний заклад, затвердженому Постановою КМУ. Утім певне уявлення про функції ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів дозволяє сформулювати ст. 44 ЗУ «Про освіту», в якій закріплено, що основними напрямками діяльності вищого навчального закладу є:

- підготовка фахівців різних ступенів;
- підготовка та атестація наукових, науково-педагогічних кадрів;
- науково-дослідна робота;
- спеціалізація, підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів;
- культурно-освітня, методична, видавнича, фінансово-господарська, виробничо-комерційна робота;
- здійснення зовнішніх зв'язків [137].

У проекті ЗУ «Про освіту» визначено такі напрями діяльності ВНЗ:

- освітня (реалізація освітніх програм – підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців);
- наукова (дослідницька) (реалізація наукових (дослідницьких) програм/проектів, наукових досліджень фундаментального і прикладного характеру, атестація наукових і науково-педагогічних працівників);
- соціальна (культурна, просвітницька, послуги громаді, соціальні проекти тощо) та інші види економічної діяльності.

На відміну від законодавчих джерел, у наукових джерелах питанню функцій ВНЗ приділено значно більше уваги – на сторінках спеціальної літератури висловлюється багато думок щодо того, які функції виконує ВНЗ. Наприклад, М.В. Ніязова виокремлює такі функціональні напрямки ВНЗ: 1) відтворення суспільного інтелекту надання суспільству освітніх послуг, спрямованих безпосередньо на обслуговування людини та її вільний розвиток; 2) підготовка висококваліфікованих кадрів – еліти суспільства як одного з вирішальних факторів розвитку системи освіти загалом, а також забезпечення науково-технічного й соціально-економічного прогресу країни; 3) формування ринку праці – створювані у ВНЗ нові знання впливають на ринок праці,

змушуючи переоцінювати значення тих або інших професійних навичок, змінюючи кількісні та якісні вимоги до трудових ресурсів; 4) розвиток культури і норм поведінки, наявність і дотримання яких визначає психологічний клімат у ВНЗ та його ринкову капіталізацію; 5) стабілізація соціальних відносин – ВНЗ є активним учасником соціальних взаємодій із великою кількістю представників соціального середовища шляхом створення експертно-консультаційних рад, розроблення пропозицій про зміну або прийняття законів, реалізації соціальних програм

[82, с. 347].

О.Б. Андреєва, досліджуючи функції ВНЗ як суб'єктів підготовки кадрів ОВС, доходить висновку, що їх коло становлять навчальна, методична, наукова, організаційна, виховна, фінансово-економічна та координаційна функції [202, с. 185].

С. Мандри вважає, що до функцій ВНЗ мають належати: навчально-методична, профорієнтаційна, управлінська, науково-дослідна, видавнича, організаційно-забезпечувальна, комерційна, контрольна функції та функція взаємодії і співробітництва [201, с. 42].

І.М. Лаппо у своїх працях пише, що в сучасному суспільстві ВНЗ виконують чотири основні функції, а саме:

1) трансляційну функцію – розповсюдження культури в суспільстві шляхом передачі від покоління до покоління цінностей культури;

2) функцію соціалізації – сприяє забезпеченню формування в молоді ціннісних орієнтацій, життєвих ідеалів, що панують у суспільстві;

3) функцію соціальної селекції, змістом якої є диференційований підхід до учнів з метою відбору найбільш здібних і талановитих для отримання ними освітніх послуг, які відповідають індивідуальним інтересам і можливостям (таким чином, система вищої освіти слугує каналом вертикальної соціальної мобільності, а рівень освіти стає важливим показником соціального статусу людини в суспільстві);

4) функція соціальної та культурної зміни орієнтовна забезпечення постійного наукового та культурному прогресу [73].

Доволі просторе коло функцій ВНЗ у своїх дослідженнях окреслив О.В. Бондаренко. При цьому дослідник поділяє ці функції на дві загальні групи: первинні та вторинні. Група первинних функцій передбачає діяльність ВНЗ за такими напрямками: прогнозування; планування; організаційний; кадрове забезпечення; фінансування та матеріально-технічне забезпечення; регулювання і контроль [23, с. 65–66].

До вторинних функцій, на думку О.В. Бондаренка, належать: навчальна функція; методична функція; наукова функція, спрямована на проведення фундаментальних та прикладних наукових досліджень; економічна та виховна функції [23, с. 66].

Останню класифікацію функцій вважаємо доволі спірною, тобто саме коло функцій, яке, на думку О.В. Бондаренка виконує ВНЗ, не викликає особливих нарікань, утім певні сумніви, на наш погляд, викликає те, які функції ВНЗ автор відніс до первинних і вторинних. Первинні функції – означає першочергові, основні напрями діяльності, водночас, вторинні – це додаткові, супутні функції, у низці випадків похідні від основних. Так, відповідно до запропонованого О.В. Бондаренком підходу, саме управління і все, що з ним пов'язане – це основний напрям роботи вищого навчального закладу, натомість його освітньо-виховна та науково-дослідницька функції мають другорядне значення, тобто усі ті аспекти роботи ВНЗ, що характеризують його соціальне призначення. Переконані, що така позиція є не зовсім правильною – навіть розглядаючи ВНЗ як суб'єкт адміністративного права, насамперед, слід вказувати ті його напрями діяльності, в яких втілюються його основні цілі та завдання, що відображають місце цієї інституції в суспільстві, водночас як управлінські та організаційні аспекти роботи, тобто кадрові, матеріально-технічні, фінансові та інші питання, відіграють роль супутніх функцій, оскільки вони допомагають організовувати та скеровувати навчально-виховну та науково-дослідницьку діяльність.

Отже, вважаємо, що до основних функцій ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів як суб'єктів підготовки кадрів УДО України належать: навчально-виховна; науково-дослідницька; методична; воєнно-ідеологічна; оздоровча.

До вторинних або другорядних функцій ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів як суб'єктів підготовки кадрів УДО України пропонуємо віднести: функцію планування; організаційно-управлінську функцію; кадрове забезпечення; контрольну функцію; взаємодію; функцію матеріально-технічного забезпечення; фінансове забезпечення; видавничу діяльність тощо.

Зауважимо, що зазначене нами розмежування функцій ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів, що готують кадри для УДО України, на первинні та вторинні має доволі умовний характер – жодна з приведених функцій не є важливою. Пропонуючи таку класифікацію досліджуваних функцій, акцентуємо увагу на тому, що, здійснюючі перші (первинні), ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи втілюють своє соціальне призначення, тобто без них вони втрачають своє призначення як спеціальна соціальна інституція. Натомість функції, що входять до другої групи – вторинні – виконують обслуговуючу, службову роль: реалізуючи ці функції ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання), та їх підрозділи створюють необхідні умови для нормального здійснення навчально-виховної, науково-дослідницької роботи, тобто всього того, що становить зміст первинних функцій.

Стосовно прав ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів як суб'єктів підготовки кадрів УДО України зауважимо, що права – це ті законодавчо визначені можливості, якими може скористатися навчальний заклад, здійснюючи своє функціональне призначення. Так, відповідно до ЗУ «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII [99] та Постанови КМУ «Про затвердження Положення про державний вищий навчальний заклад» від 5 вересня 1996 р. № 1074 [122], усі ВНЗ мають рівні права, що становлять зміст

їх автономії та самоврядування, у тому числі мають право: 1) розробляти та реалізовувати освітні (наукові) програми в межах ліцензованої спеціальності; 2) самостійно визначати форми навчання та форми організації освітнього процесу; 3) обирати типи програм підготовки бакалаврів і магістрів, що передбачені Міжнародною стандартною класифікацією освіти; 4) приймати на роботу педагогічних, наукових, науково-педагогічних та інших працівників; 5) формувати та затверджувати власний штатний розпис; 6) приймати остаточне рішення щодо визнання, у тому числі встановлення еквівалентності, здобутих в іноземних ВНЗ ступенів бакалавра, магістра, доктора філософії, доктора наук і вчених звань доцента, професора під час зарахування на навчання та/або на посаду наукового чи науково-педагогічного працівника; 7) запроваджувати рейтингове оцінювання освітніх, науково-дослідницьких та інноваційних досягнень учасників освітнього процесу; 8) надавати додаткові освітні та інші послуги відповідно до законодавства; 9) самостійно розробляти та запроваджувати власні програми освітньої, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності; 10) самостійно запроваджувати спеціалізації, визначати їх зміст і програми навчальних дисциплін; 11) присуджувати ступені вищої освіти здобувачам вищої освіти, які відповідно до законодавства успішно пройшли процедуру атестації після завершення навчання на відповідному рівні вищої освіти; 12) приймати остаточне рішення щодо присудження наукових ступенів акредитованими спеціалізованими вченими радами; 13) утворювати загальноосвітні навчальні заклади за погодженням з органами місцевого самоврядування; 14) утворювати, реорганізовувати та ліквідовувати свої структурні підрозділи; 15) провадити видавничу діяльність, зокрема видавати підручники, навчальні посібники і наукові праці, а також розвивати власну поліграфічну базу; 16) провадити на підставі відповідних договорів спільну діяльність з навчальними закладами, науковими установами та іншими юридичними особами; 17) розміщувати свої навчальні, науково-дослідні та навчально-науково-виробничі підрозділи на підприємствах, в установах та організаціях; 18) брати участь у роботі міжнародних організацій;

19) запроваджувати власну символіку та атрибутику; 20) встановлювати власні форми морального та матеріального заохочення учасників освітнього процесу; 21) звертатися з ініціативою до органів, що здійснюють управління у сфері вищої освіти, про внесення змін до чинних або розроблення нових нормативно-правових актів у сфері вищої освіти, а також брати участь у роботі над проектами; 22) провадити фінансово-господарську та іншу діяльність відповідно до законодавства та статуту вищого навчального закладу; 23) розпоряджатися власними надходженнями (для ВНЗ державної і комунальної форми власності), зокрема від надання платних послуг; 24) відкривати поточні та депозитні рахунки в банках; 25) здійснювати інші права, що не суперечать законодавству.

У наказі МО України «Про затвердження Положення про вищі військові навчальні заклади» від 3 червня 2014 р. № 350 [119] закріплено, що ВВНЗ, крім прав, передбачених ЗУ «Про вищу освіту», має право відповідно до законодавства: залучати на умовах сумісництва (погодинної оплати) видатних діячів освіти, науки і техніки України, провідних фахівців ЗС України та інших військових формувань для проведення навчальної та наукової роботи; створювати тимчасові творчі колективи для виконання договірних робіт із розробки науково-технічної продукції, у тому числі за участю військовослужбовців; дозволяти науково-педагогічним (педагогічним) і науковим працівникам (військовослужбовцям і працівникам) навчальну, наукову, науково-педагогічну та інші види творчої діяльності за сумісництвом у військових частинах, установах й організаціях ЗС України, на підприємствах, що належать до сфери управління МО України та інших центральних органів виконавчої влади; оплачувати відповідно до законодавства України діяльність вчених і фахівців (військовослужбовців і працівників ЗС України) з проведення експертизи та консультацій щодо військово-наукових і науково-технічних розробок та проектів, що виконуються ВВНЗ; здійснювати міжнародні зв'язки у галузі військової освіти та науки; розробляти пропозиції щодо вдосконалення організаційно-штатної структури ВВНЗ.

Отже, чинне законодавства надає в розпорядження ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів, у тому числі тих, що готують кадри УДО України, доволі просторе коло можливостей як у сферах навчально-виховної та науково-дослідницької діяльності, так і щодо вирішення ними своїх питань фінансово-господарського та організаційно-управлінського характеру.

Зворотною стороною права є обов'язок, який являє собою встановлену у законі необхідну поведінку, виконання якої забезпечується силою державного впливу аж до примусу. На відміну від прав, обов'язок (обов'язки) реалізується ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами, як і будь-яким іншим суб'єктом, не на власний розсуд, а у суворій відповідності з нормативними приписами.

У ст. 32 ЗУ «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII [99] визначено, що ВНЗ зобов'язані:

1) вживати заходів, у тому числі шляхом запровадження відповідних новітніх технологій, щодо запобігання та виявлення академічного плагіату в наукових роботах наукових, науково-педагогічних, педагогічних, інших працівників і здобувачів вищої освіти та притягнення їх до дисциплінарної відповідальності;

2) мати внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти;

3) створювати необхідні умови для здобуття вищої освіти особами з особливими освітніми потребами;

4) оприлюднювати на офіційному веб-сайті, на інформаційних стендах та в будь-який інший спосіб інформацію про реалізацію своїх прав і виконання зобов'язань.

Також обов'язки ВНЗ закріплено в Постанові КМУ «Про затвердження Положення про державний вищий навчальний заклад від 5 вересня 1996 р. № 1074», згідно з якою ВНЗ несе відповідальність за:

- 1) дотримання вимог ЗУ «Про освіту», «Про мови в Україні» та інших законодавчих актів;
- 2) дотримання державних стандартів освіти;
- 3) забезпечення безпечних умов проведення освітньої діяльності;
- 4) дотримання договірних зобов'язань з іншими суб'єктами освітньої, виробничої, наукової діяльності та громадянами, в тому числі за міжнародними угодами;
- 5) дотримання фінансової дисципліни та збереження державного майна;
- 6) соціальний захист учасників навчально-виховного процесу [122].

Як видно, коло обов'язків ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів значно менше, ніж прав, оскільки вони покликані не стільки суворо обмежити їх поведінку, скільки встановити для них певні орієнтири та межі, яких перелічені суб'єкти повинні дотримуватися під час виконання своїх завдань та функцій.

Отже, головним суб'єктом підготовки кадрів УДО України є Інститут УДО України. Окрім цього інституту як суб'єктів підготовки фахівців для УДО України, на нашу думку, можна розглядати й інші навчальні заклади, ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи, які надають своїм студентам/слухачам такий рівень знань, умінь і навичок, який дозволяє їм проходити військову службу (працювати) в УДО України. Усі ВНЗ як суб'єкти підготовки кадрів УДО України, за загальним правилом, є рівними у своєму правовому статусі: користуються однаковими правами та виконують однакові обов'язки. Водночас специфіка окремих категорій ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів може передбачати для них певні особливості у їх правовому становищі, які виявляються в наданні додаткових прав та (або) покладанні на них додаткових специфічних обов'язків.

Загалом, чинне законодавство досить якісно врегульовує питання правового статусу ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів, у тому числі тих, що готують кадри УДО України. Покладаючи на ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи цілу

низку важливих завдань, влада надала їм відповідні повноваження, що передбачають досить широку автономію у вирішенні питань як освітньо-виховного та науково-дослідницького, так й організаційно-управлінського характеру. При цьому слід зауважити, що оскільки ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) є юридичними особами приватного або публічного права, то особливості їх правового статусу можуть конкретизуватися та розвиватися у відповідному статуті, а для їх підрозділів у положенні про відповідні структурні підрозділи, на підставі якого діє той чи інший ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи. Статут ВНЗ повинен містити: 1) повне найменування із зазначенням виду ВНЗ, його правосуб'єктність, місцезнаходження, дату прийняття рішення про його утворення; 2) концепцію освітньої діяльності ВНЗ; 3) права та обов'язки засновника (засновників); 4) обсяг основних засобів (розмір статутного капіталу), наданих засновником (засновниками); 5) повноваження органів управління ВНЗ; 6) права та обов'язки керівника ВНЗ; 7) порядок обрання представників до органів громадського самоврядування; 8) підстави дострокового розірвання контракту з керівником ВНЗ та керівником навчально-наукового інституту (факультету); 9) джерела надходження і порядок використання коштів та майна ВНЗ; 10) порядок звітності та контролю за провадженням фінансово-господарської діяльності; 11) порядок внесення змін до статуту ВНЗ; 12) порядок реорганізації та ліквідації ВНЗ. Статут ВНЗ може містити інші положення, що стосуються особливостей утворення і діяльності ВНЗ. Статут ВНЗ не повинен суперечити законодавству [99]. Положення відповідних структурних підрозділів ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) повинні відповідати чинному законодавству та статуту ВНЗ.

Завершуючи даний підрозділ зауважимо на тому, що якщо поглянути на систему суб'єктів підготовки кадрів УДО України ще глибше, то до неї можна віднести і науково-педагогічний склад ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів, який займається безпосередньою реалізацією освітньої діяльності, і керівників структурних підрозділів УДО

України, кожен з яких тією чи іншою мірою здійснює навчально-виховну та кадрову роботу стосовно до підпорядкованих йому осіб. Правовий статус усіх цих суб'єктів підготовки кадрів УДО України визначається низкою нормативно-правових актів як центрального, так і локального характеру.

### **2.3. Взаємодія в системі підготовки кадрів Управління державної охорони України**

Розглядаючи здійснення підготовки кадрів УДО України не можна оминати увагою питання взаємодії, яка посідає особливе місце в цьому складному процесі та впливає на його якість не менше, ніж інші організаційно-правові питання.

Як явище взаємодія властива і природі, і техніці, і соціальній сфері. Широке коло застосування взаємодії обумовлено тим, що вона є неодмінним супутником будь-якої, природної, соціальної, технічної тощо системи, взаємодія іманентна останній, оскільки без взаємодії між елементами системи неможливо забезпечити її цілісність та стабільність. Ф. Енгельс навіть наголошував на тому, що саме взаємодія є кінцевою причиною всього існуючого. Він наголошував, що в об'єктивному світі існує безліч форм взаємодії [170, с. 65].

Перегляд словникової тлумачної літератури дозволяє навести такі значення терміна «взаємодія»:

- взаємний зв'язок явищ;
- взаємний зв'язок між предметами у дії;
- вплив різних предметів, явищ і т.п. один на одного, що обумовлює їх зміну;
- погоджена дія між ким-, чим-небудь;
- як взаємна підтримка [30, с. 125; 165, с. 346; 22, с. 124; 162, с. 83].

Найбільшої теоретичної розробки категорія взаємодії віднайшла в межах філософії. На сторінках різних філософських видань взаємодію характеризують як:

- відношення, яке породжує єдність речей та процесів [196, с. 74];

- процес взаємного впливу тіл один на одного, зв'язок та відношення між матеріальними об'єктами і явищами. Взаємодія визначає існування та структурну організацію всілякої матеріальної системи, її об'єднання на рівні з іншими тілами у систему вищого рівня, властивість усіх тіл, явищ і процесів. Без здатності до взаємодії матерія не змогла б існувати [197, с. 70];

- процес взаємного впливу різних об'єктів один на одного, їх взаємообумовленість і навіть у певному сенсі перехід один в одного. Як одна з найбільш загальних та універсальних характеристик буття взаємодія визначає сутність і структурну організацію будь-якої матеріальної системи. Саме взаємодії лежать в основі матеріальних утворень, виступають джерелом, двигуном їх змін та розвитку [195, с. 93];

- одну з основних філософських категорій, яка відображає процеси впливу різних об'єктів один на одного, їх взаємну обумовленість та зміну стану або взаємний перехід, а також породження одним об'єктом другого. Взаємодія являє собою вид безпосереднього або опосередкованого, зовнішнього або внутрішнього відношення, зв'язку [21, с. 113];

- динамічний зв'язок, у процесі якого змінюються один або всі пов'язані елементи [2, с. 3–4];

- всезагальну форму зв'язку предметів, явищ об'єктивної дійсності, а також зв'язку думок, що є відображенням предметів, явищ і їх зв'язків та відносин у свідомості людини. Взаємодія – це не лише зовнішнє зіткнення предметів, а зв'язок внутрішніх моментів, не просто причинний зв'язок, а й трансформація один в одного взаємодіючих предметів. Взаємодіючі тіла як і думки, постійно міняються місцями: наслідок, що виникає, здійснює вплив на причину, сам стає причиною для нового наслідку. Взаємодія – це переходи один в одного взаємодіючих предметів. Взаємодія – це така форма зв'язку, в процесі

якого сторони тієї чи іншої системи не лише міняються місцями, а й безперервно змінюються самі, викликаючи зміни всього єдиного взаємодіючого цілого [62, с. 87];

- філософська категорія, що відображає процеси впливу різних об'єктів один на одного, їх взаємну обумовленість, зміну стану, взаємоперехід, а також породження одним об'єктом іншого. Взаємодія являє собою вид безпосередніх або опосередкованих, зовнішніх або внутрішніх відносин, зв'язків. Властивості об'єкта можуть проявитися і бути пізнаними тільки у взаємодії з іншими об'єктами. Поняття взаємодія перебуває в глибокому зв'язку з поняттям структури. Взаємодія виступає як інтегруючий фактор, за допомогою якого відбувається об'єднання частин в певний тип цілісності [198, с. 80–81];

- такий зв'язок між системами, коли події, що мають місце в одній системі, впливають на події, що відбуваються в іншій системі [157, с. 64].

Отже, незважаючи на певні відмінності в підходах різних дослідників до бачення сутності взаємодії як філософської категорії, ми поділяємо думку про те, що їй притаманні такі загальні властивості:

а) наявність таких відносин (зв'язків), які дозволяють об'єктам впливати один на одного;

б) наявність самого впливу, у результаті якого відбуваються двосторонні зміни суб'єктів, що взаємодіють [75].

Взаємодія як така виконує роль організовуючого фактора, при чому вона не лише забезпечує єдність та злагодженість системи, а й надає можливість кожній із взаємодіючих сторін більш ефективно функціонувати та розвиватися за рахунок використання можливостей і ресурсів один одного, що забезпечує постійний рух системи. Отже, можемо констатувати, що взаємодія – це один із ключових рушійних факторів будь-якої системи, система, в якій припиняється, або слабшає взаємодія, перестає розвиватися, між її елементами втрачаються зв'язки і вона руйнується.

Взаємодія, як ми зазначали, може мати різну природу, оскільки предметом нашого дослідження є підготовка кадрів, тобто соціальна діяльність, то для нас

становить інтерес соціальна взаємодія. О.О. Грицанов зазначає, що соціальна взаємодія – це процес безпосереднього або опосередкованого впливу соціальних об'єктів один на одного, в якому взаємодіють сторони, що пов'язані циклічною причинною залежністю. Соціальна взаємодія як вид зв'язку являє собою інтегрованість дій, функціональну координацію їх наслідків, тобто систему дій. Вона виникає із спільної участі об'єктів взаємодії у складній, рухомий мережі соціальних відносин, задаючи способи реалізації спільної діяльності, виступаючи підставою суспільної солідарності [83, с. 656].

Видатний радянський та російський соціолог Г.В. Осипов розуміє взаємодію як будь-яку поведінку індивіда або групи індивідів, які мають значення для інших індивідів і груп індивідів або суспільства загалом у даний момент, і в майбутньому. Категорія «взаємодія» виражає характер і зміст відносин між людьми та соціальними групами як постійними носіями якісно різних видів діяльності, розрізняються за соціальними позиціями (статусами) і ролями (функціями) [176, с. 128].

П. Сорокін у своїх працях зазначає, що соціальна взаємодія – це взаємний обмін колективним досвідом, знаннями, поняттями, вищим результатом якого є виникнення «культури». На соціокультурному рівні соціальну взаємодію можна уявити у вигляді соціокультурного процесу, під час якого колективний досвід передається від покоління до покоління. При цьому кожне покоління до отриманої в спадок суми знання (досвіду) додає свою частину, яку воно набуло протягом життя, і сума колективного досвіду (знання) таким чином постійно зростає [174, с. 526–527].

Деякі дослідники пропонують розуміти соціальну взаємодію як центральне поняття деяких соціологічних теорій, в основі якого лежить уявлення про те, що соціальний діяч, індивід або суспільство завжди перебувають у фізичному чи мисленому оточенні інших соціальних діячів і поведуться відповідно до цієї соціальної ситуації [163, с. 12].

І.В. Письменний зазначає, що у процесі соціальної взаємодії відбувається взаємовплив та взаємообумовленість окремих соціальних явищ, унаслідок чого

вони змінюються, доповнюють один одного і формують єдину цілісну соціальну систему [43, с. 82].

Т.В. Соболю, досліджуючи співвідношення понять «соціальна дія» та «соціальна взаємодія», з приводу останньої пише, що вона складається з окремих, спрямованих одна на одну соціальних дій. Сутність соціальної взаємодії полягає в тому, що лише у взаємодії з іншими людьми людина може задовольнити більшість своїх потреб, інтересів, цінностей. Та й сама по собі взаємодія є головною життєвою потребою людини [166, с. 43]. Автор наголошує, що в процесі взаємодії відбувається обмін інформацією, знаннями, досвідом, матеріальними, духовними та іншими цінностями; індивід (група) визначає свою позицію відносно інших, своє місце (статус) в соціальній структурі, свої соціальні ролі. Роль пропонує індивіду певні зразки поведінки і робить взаємодії передбачуваними. Сама соціальна структура, соціальні відносини і соціальні інститути є результатом різних видів і форм соціальної взаємодії. Отже, існують певні ознаки соціальної взаємодії: усвідомленість, раціональність, взаємна орієнтованість акторів та передбачуваність взаємних очікувань або, іншими словами, взаєморозуміння між акторами [166, с. 43].

Отже, соціальна взаємодія вбирає в себе ті ознаки, що ми називали, коли характеризували взаємодію як філософську категорію, а саме: вона характеризує або відображає взаємний вплив суб'єктів соціуму один на одного, що забезпечує їх взаємозалежність та взаємозв'язок і, відповідно, цілісність певної соціальної системи. Утім соціальна взаємодія має не лише філософську, а й прагматично-прикладну складову. З цього приводу слушно зауважує В.М. Шванков, що взаємодія існує не лише в значенні взаємозв'язку та взаємообумовленості, тобто як філософська категорія, а й у значенні узгодженості, тобто як прагматично-прикладна категорія. Автор наголошує, що – це далекі одне від одного поняття і їх не можна змішувати [208, с. 10]. Цілком погоджуємося з такою позицією, адже часто у випадку соціальної взаємодії на перший план виходить не стільки взаємозалежність та (або) взаємообумовленість елементів цієї системи, скільки необхідність узгодити та поєднати їх зусилля (дії), для досягнення спільної мети.

Водночас це не виключає того, що у процесі такої взаємодії сторони використовують ресурси та можливості один одного для забезпечення власного розвитку й реалізації своїх цілей.

Взаємодія у прагматично-прикладному розумінні, тобто така, що спрямована на узгодження, збалансоване та доцільне поєднанням зусиль, ресурсів тощо, має, як правило, управлінський характер. Управлінська взаємодія – це участь у спільній діяльності суб'єктів управління в процесі досягнення суспільно необхідних цілей. Головним призначенням управлінської взаємодії є об'єднання зусиль суб'єктів управління в напрямі задоволення соціальних потреб, зумовлених суспільно необхідними цілями [43, с. 82]. Загалом, якщо поглянути на процес управління в найбільш широкому аспекті, то слід погодитися із О.М. Бандуркою у тому, що управління за своєю сутністю є суцільною взаємодією [14, с. 13]. Той факт, що взаємодія є абсолютно невід'ємною властивістю управління, у тому числі державного, та прямим чином визначає його ефективність, практично не викликає сумнів у наукових колах, таку позицію підтримує ціла низка дослідників [1, с. 472; 14, с. 13; 156, с. 84; 91, с. 247; 13, с. 272; 194, с. 128].

М.В. Пундик пише, що управлінську взаємодію необхідно розуміти як вплив суб'єктів управлінських взаємовідносин один на одного, що виникає внаслідок встановлення управлінських взаємовідносин та формування єдиної управлінської системи [154, с. 47].

На думку В.Г. Афанасьєва, взаємодія – це дія одного, орієнтована на іншого. Встановити взаємодію між двома частинами цілого, двома організаціями означає визначити, які дії другого та їх результати потрібні для першого. Дії ж першої організації та їх результати є відповіддю на запит другої організації, яка бере участь у роботі для досягнення спільної мети [13, с. 272].

Отже, враховуючи вищевикладене щодо сутності взаємодії як явища взагалі, соціальної та управлінської взаємодії, можемо з упевненістю стверджувати, що взаємодія є одним із тих організаційних факторів, що безпосередньо впливає на стан якості та ефективності підготовки кадрів УДО

України. Її призначення полягає в тому, що вона забезпечує тісний зв'язок суб'єктів навчально-підготовчої діяльності з її об'єктами, а також з різноманітними державними й громадськими інституціями, що як безпосередньо надають освітні послуги, так і здійснюють іншу тісно пов'язану з ними діяльність управлінського, науково-дослідницького та іншого характеру.

Специфіка взаємодії як організаційного елементу підготовки кадрів УДО України полягає в тому, що вона має як внутрішнє, так і зовнішнє спрямування. У зв'язку з цим, вважаємо можливим виділити два загальні види взаємодії як засобу забезпечення підготовки кадрів УДО України: зовнішню та внутрішню. У середині кожної з груп також можна виокремити декілька рівнів.

Так, у межах внутрішньої взаємодії, на наш погляд, існують такі рівні:

- взаємодія між педагогічним та науково-педагогічним складом ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами і слухачами останнього. Тобто – це та взаємодія, що опосередковує навчально-підготовчий процес, що за своєю глибинною сутністю є суцільною взаємодією, під час якої викладач, лектор, наставник здійснює певний вплив на слухача (слухачів), а той сприймає його. Водночас, визнаючи, що в цій взаємодії пріоритетну роль відіграє суб'єкт навчання, зауважимо, що він також може бути й об'єктом взаємодії, адже слухачі теж у процесі навчання здійснюють вплив на викладачів, які повинні сприймати його, аналізувати та реагувати на нього. Ефективна взаємодія надає можливість здійснювати безперервний контроль за рівнем якості, ефективності та результативності навчання;

- взаємодія між слухачами ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами й керівництвом. Така взаємодія, як ми зазначали вище за текстом, має управлінський характер;

- взаємодія між керівництвом ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів і службою кадрового забезпечення УДО України. Ця взаємодія має опосередкований характер щодо підготовки кадрів УДО України, але вона, по-перше, тісно пов'язана з нею, по-друге, реалізується в межах як

УДО України, так і ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів як суб'єктів підготовки кадрів;

- взаємодія ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів із структурними підрозділами УДО України.

Зовнішня взаємодія, на нашу думку, має такі рівні:

- взаємодія ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів з іншими навчальними закладами й науковими установами;

- взаємодія з державними органами, органами місцевого самоврядування та громадськістю.

Окремим та особливим рівнем досліджуваної взаємодії є міжнародне співробітництво. Його значення полягає в тому, що вона дає змогу, з одного боку, отримати доступ до передового світового досвіду, а з іншого – залучити до національної сфери освіти іноземний ресурсний потенціал. Так, у ЗУ «Про вищу освіту» закріплено, що держава створює умови для міжнародного співробітництва ВНЗ усіх форм власності. Основними напрямками міжнародного співробітництва ВНЗ є: 1) участь у програмах двостороннього та багатостороннього міждержавного і міжуніверситетського обміну студентами, аспірантами, докторантами, педагогічними, науково-педагогічними та науковими працівниками; 2) проведення спільних наукових досліджень; 3) організація міжнародних конференцій, симпозіумів, конгресів та інших заходів; 4) участь у міжнародних освітніх та наукових програмах; 5) спільна видавнича діяльність; 6) надання послуг, пов'язаних із здобуттям вищої та післядипломної освіти, іноземним громадянам в Україні; 7) створення спільних освітніх і наукових програм з іноземними вищими навчальними закладами, науковими установами, організаціями; 8) відрядження за кордон педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників для педагогічної, науково-педагогічної та наукової роботи відповідно до міжнародних договорів України, а також договорів між такими вищими навчальними закладами та іноземними партнерами; 9) залучення педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників іноземних ВНЗ для участі в педагогічній, науково-педагогічній та

науковій роботі у ВНЗ України; 10) направлення осіб, які навчаються у ВНЗ України, на навчання у закордонних ВНЗ; 11) сприяння академічній мобільності наукових, науково-педагогічних працівників та осіб, які навчаються; 12) інші напрями і форми, не заборонені законом [99]. У наказі МО України «Про затвердження Положення про вищі військові навчальні заклади» від 3 червня 2014 р. № 350 [119] передбачено, що ВВНЗ має право здійснювати міжнародні зв'язки в порядку, установленому законодавством України. Головними напрямками міжнародного співробітництва ВВНЗ є такі: підготовка, перепідготовка та стажування військовослужбовців (фахівців) інших держав; підготовка, перепідготовка, стажування науково-педагогічних (педагогічних) працівників, слухачів (курсантів, студентів) ЗС України в інших державах; проведення спільних наукових досліджень та науково-методичних конференцій, семінарів тощо; проведення міжнародних тижнів (днів інформування) за участю науково-педагогічних (педагогічних) працівників ВВНЗ інших держав; участь у програмах двостороннього та багатостороннього міждержавного обміну досвідом навчання слухачів (курсантів, студентів), науково-педагогічних (педагогічних, наукових) працівників.

Отже, взаємодія має дуже потужний організуючий потенціал. Правильний підхід до використання її можливостей значною мірою забезпечить доцільність, раціональність та ефективність діяльності з підготовки кадрів УДО України.

## **Висновки до розділу 2**

Констатовано, що правові засади підготовки кадрів УДО України являють собою передбачені в національному законодавстві нормативно-правові основи, на яких ґрунтується діяльність уповноважених суб'єктів з підготовки кадрів зазначеного органу, а також визначається можливість зацікавлених осіб реалізувати право на проходження такої підготовки. Серед нормативно-правових актів, що визначають правові засади підготовки кадрів УДО України,

варто виокремити: Конституцію України; міжнародні договори України; ЗУ, передусім ті, за допомогою яких здійснюється правове регулювання у сфері освіти; укази Президента України; постанови та розпорядження КМУ; накази УДО України.

Доведено, що підготовка кадрів – це процес формування в людей необхідних професійних знань, умінь та навичок, які дозволять їм належним чином виконувати свої професійні обов'язки. Тобто підготовка кадрів УДО України – це навчання. За своєю сутністю навчання являє собою процес взаємодії суб'єкта та об'єкта навчання, під час якої останній набуває відповідну систему вищезгаданих знань, умінь навичок, а також інших компетентностей.

Обґрунтовано, що чітко окреслити коло елементів, які входять до складу категорії правового статусу, не так просто, адже до таких елементів належать усі якості, властивості, характеристики, які тією чи іншою мірою впливають на юридичний (правовий) статус суб'єкта. Водночас деякі елементи правового статусу властиві усім суб'єктам без виключення. З огляду на означене коло елементів правового статусу, окреслено позиції вузького та широкого підходу до розуміння поняття правового статусу. У першому випадку правовий статус включає лише права та обов'язки суб'єкта, які фактично є серцевиною, основою будь-якого правового статусу будь-якого суб'єкта. Правовий статус у широкому розумінні має включати увесь обсяг юридично значущих ознак, властивостей, якостей суб'єкта.

До основних функцій ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів як суб'єктів підготовки кадрів УДО України першочергового значення належать такі: а) навчально-виховна; б) науково-дослідницька; в) методична; г) воєнно-ідеологічна; ґ) оздоровча. До вторинних або другорядних функцій ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів як суб'єктів підготовки кадрів УДО України запропоновано віднести: а) функцію планування; б) організаційно-управлінську функцію; в) кадрове забезпечення; г) контрольну функцію; ґ) взаємодію; д) функцію

матеріально-технічного забезпечення; є) фінансове забезпечення; ж) видавничу діяльність.

Обґрунтовано, що головним суб'єктом підготовки кадрів УДО України є Інститут УДО України. Окрім зазначеного Інституту, як суб'єктів підготовки фахівців УДО України запропоновано розглядати й інші навчальні заклади, ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи, які надають своїм студентам/слухачам такий рівень знань, умінь і навичок, який дозволяє їм проходити військову службу (працювати) в УДО України. Усі ВНЗ як суб'єкти підготовки кадрів УДО України, за загальним правилом, є рівними у своєму правовому статусі: користуються однаковими правами та виконують однакові обов'язки. Водночас специфіка окремих категорій ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів може передбачати для них певні особливості в їх правовому становищі, які виявляються в наданні їм додаткових прав та (або) покладанні на них додаткових специфічних обов'язків.

Констатовано, що чинне законодавство досить якісно врегульовує питання правового статусу ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів, у тому числі тих, що готують кадри УДО України. Покладаючи на ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи цілу низку важливих завдань, влада поклала на них відповідні повноваження, які надають ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділам досить широку автономію у вирішенні питань як освітньо-виховного та науково-дослідницького, так й організаційно-управлінського характеру. Зауважено, що, оскільки ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) є юридичними особами приватного або публічного права, то особливості його правового статусу можуть конкретизуватися та розвиватися у відповідному статуті, а для структурних підрозділів у положенні, на підставі якого діє той чи інший ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи.

На підставі аналізу сутності взаємодії як явища взагалі, соціальної та управлінської взаємодії, з'ясовано, що взаємодія є одним із тих організаційних

факторів, що безпосередньо впливає на стан якості та ефективності підготовки кадрів УДО України. Її призначення полягає в тому, що вона забезпечує тісний зв'язок суб'єктів навчально-підготовчої діяльності з її об'єктами, а також з різноманітними державними та громадськими інституціями, що як безпосередньо надають освітні послуги, так і здійснюють іншу тісно пов'язану з ними діяльність управлінського, науково-дослідницького та іншого характеру.

З'ясовано, що специфіка взаємодії як організаційного елементу підготовки кадрів УДО України полягає в тому, що вона має як внутрішнє, так і зовнішнє спрямування. У зв'язку з цим, запропоновано виділити два загальні види взаємодії як засобу забезпечення підготовки кадрів УДО України: зовнішню та внутрішню. У кожному з видів також виокремлено декілька рівнів. Внутрішня взаємодія включає в себе такі рівні: а) взаємодія між педагогічним та науково-педагогічним складом ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами і слухачами останнього. Тобто – це та взаємодія, що опосередковує навчально-підготовчий процес, що за своєю глибинною сутністю є суцільною взаємодією, під час якої викладач, лектор, наставник здійснює певний вплив на слухача (слухачів), а той у свою чергу його сприймає. Водночас, визнаючи, що в даній взаємодії пріоритетну роль відіграє суб'єкт навчання, зауважимо, що він також може бути об'єктом взаємодії, адже слухачі у процесі навчання теж здійснюють вплив на викладачів, які повинні сприймати його, аналізувати та реагувати на нього. Ефективна взаємодія надає можливість здійснювати безперервний контроль за рівнем якості, ефективності та результативності навчання; б) взаємодія між слухачами ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами і їх керівництвом. Така взаємодія, як ми зазначали, має управлінський характер; в) взаємодія між керівництвом ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів і службою кадрового забезпечення УДО України; г) взаємодія ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами із структурними підрозділами УДО України.

Зовнішня взаємодія має такі рівні: а) взаємодія ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами, що здійснюють підготовку кадрів УДО України, з іншими навчальними закладами та науковими установами; б) взаємодія з державними органами, органами місцевого самоврядування та громадськістю; в) міжнародне співробітництво.

## РОЗДІЛ 3

### ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗАСАД ЗДІЙСНЕННЯ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ ОХОРОНИ УКРАЇНИ

#### **3.1. Напрями удосконалення внутрішньоорганізаційних засад здійснення підготовки кадрів Управління державної охорони України**

Складність та важливість здійснення підготовки кадрів УДО України вимагає ретельного підходу до його організації, без чого досить важко забезпечити належну якість, ефективність та результативність зазначеного процесу. У зв'язку з цим, особливого значення в забезпеченні підготовки кадрів УДО України набувають організаційні засади.

Термін «засада» у літературі тлумачиться як:

- основа чогось;
- те головне, на чому ґрунтується щось;
- вихідне, головне положення;
- спосіб та метод здійснення чого-небудь [29, с. 419].

Отже, засади здійснення підготовки кадрів УДО України слід розуміти як сукупність відправних (базисних) положень, принципів вимог, на яких ґрунтується організація та реалізація цього процесу.

Поняття «організація» має цілу низку тлумачень. Найбільш повно та змістовно, на нашу думку, усі сутнісні прояви організації описано в «Юридичній енциклопедії» за редакцією Ю.С. Шемшученка. Так, Є.Б. Кубко і В.П. Нагребельний, одні з авторів цієї енциклопедії, наводять такі визначення поняття «організація»: 1) властивість будь-якого матеріального об'єкта, що виявляється у впорядкованості структури, внутрішньої будови. Організація означає сукупність пов'язаних між собою складових частин (елементів) відповідного об'єкта, а також зв'язків (взаємовідносин) між ними та іншими об'єктами [217, с. 294]. При цьому Є.Б. Кубко та В.П. Нагребельний

підкреслюють, що в загальному контексті поняття «організація» застосовується разом з поняттями «структура» і «система» щодо соціальних, економічних, біологічних та деяких технічних об'єктів; 2) соціальна функція суспільства, завдяки якій створюються виробничо-економічні та інші системи, встановлюється динамічна рівновага між їх елементами, забезпечуються сталість і водночас розвиток різних суспільних структур. Організувати – означає належним чином визначити ті функції і дії, які необхідні для реалізації певних завдань або виконання тієї чи іншої роботи, а також об'єднання цих функцій і дій у межах відповідної організаційної структури [217, с. 294]. У зазначеній енциклопедії слушно наголошується, що організація будь-якої системи безпосередньо пов'язана з такими її властивостями, як централізація і децентралізація, інтегрування і диференціація, структуризація і проектування, адаптація і саморегулювання, регулювання і дерегулювання тощо; 3) одна з універсальних функцій соціального (у тому числі державного) управління. Організація являється складовою змісту управлінської діяльності щодо впорядкування певних суспільних відносин (об'єктів управління), раціональної побудови органів (апарату) управління (суб'єктів управління), а також системи управління загалом як сукупності відповідних управлінських елементів, що перебувають у відносинах та зв'язках між собою й утворюють органічну цілісність, єдність [217, с. 294]. Є.Б. Кубко та В.П. Нагребельний у цьому контексті зауважують, що в державному управлінні така діяльність спрямована на створення відповідних державних органів, нормативно-правове закріплення їх структури, функцій та компетенції, а також на організаційно-структурну перебудову системи державного управління в разі її невідповідності цілям і завданням соціально-економічного розвитку суспільства та зумовленим цим змісту і новим завданням управлінської діяльності [217, с. 294].

Г.Л. Монастирський виокремлює такі основні аспекти сутності організації як явища:

1) організація як система – це внутрішня впорядкованість, узгодженість та взаємодія частин цілого, що обумовлена його побудовою та цілями;

2) організація як процес – це сукупність цілеспрямованих дій, що зумовлюють утворення необхідних зв'язків [79, с. 57].

Досить змістовну позицію щодо розуміння поняття «організація» пропонують Г.В. Осовська та О.А. Осовський, які, досліджуючи основи менеджменту, констатують, що зазначене поняття широко вживається в багатьох науках (філософії, математиці, економіці, соціології та ін.) і в практичній діяльності багатозначне. Це поняття багатозначне. Найчастіше воно означає внутрішню упорядкованість, узгодженість взаємозалежних елементів цілого (системи), сукупність процесів або дій, що забезпечують досягнення цілей системи,; об'єднання людей, спільна діяльність яких спрямована на реалізацію встановлених програм на основі певних правил і процедур [90]. Дослідники зазначають, що поняття «організація» вживається щонайменше у трьох значеннях: 1) організація як система; 2) організація як стан; 3) організація як процес. Організації як системі притаманні такі ознаки: цілісність; подільність. Організація як процес являє собою суспільну діяльність, функціональним призначенням якої є створення нових й удосконалення створених та функціонуючих систем будь-якого виду. Тому організувати – значить створити нову систему або поліпшити стан колишньої в процесі її функціонування відповідно до мінливих внутрішніх і зовнішніх умов [90]. Безпосередньо організацію процесу управління Г.В. Осовська та О.А. Осовський розуміють як всебічне його упорядкування, що визначає чіткість, послідовність і припустимі межі його здійснення. Іншими словами, це доцільна побудова процесу управління в часі й у просторі відповідно до потреб узгодження спільної праці в соціально-економічній системі із завданнями підвищення ефективності управління виробництвом [90].

Ґрунтуючись на вищевикладених тлумаченнях сутності організації, можемо дійти висновку, що організаційні засади підготовки кадрів УДО України – це низка основоположних вимог щодо побудови процесу підготовки кадрів та здійснення управління ним, які забезпечують цілісність цього процесу,

цілеспрямованість, послідовність та ефективність його функціонування як єдиної, злагодженої системи.

Отже, організація як специфічний процес, що спрямований на створення відповідних управлінських, методологічних, процедурно-функціональних, матеріально-технічних та інших умов для якісного здійснення підготовки кадрів УДО України, являє собою комплексне явище, що складається з цілої низки заходів. При чому ці заходи реалізуються як ззовні стосовно до механізму підготовки кадрів УДО України – зовнішньоорганізаційні, так і безпосередньо в середині нього – внутрішньоорганізаційні. У цьому підрозділі ми зосередимо увагу на внутрішньоорганізаційних засадах. Розкриваючи значення цих засад, наведемо думку Ю.Г. Падафета про те, що організаційні цінності – це система загальноприйнятих норм, принципів та правил працівників установи, яка виступає об'єднувальною силою всередині колективу і робить організацію більш стійкою та адаптованою до більшості руйнівних факторів. Автор підкреслює, що формування та зміцнення відповідних організаційних цінностей відбувається в тому випадку, коли створюються економічні, правові та психологічні умови [43, с.495].

Розглядаючи внутрішньоорганізаційні засади підготовки кадрів УДО України, зазначимо, що більшість із них тією чи іншою мірою зазнають свого нормативно-правового визначення, при чому роль локальних нормативно-правових актів у питанні визначення основних організаційних засад підготовки кадрів не менша, ніж роль нормативно-правових документів централізованого характеру.

До вдосконалення організаційних засад підготовки кадрів УДО України слід підходити комплексно. По-перше, варто звернути увагу на суто теоретичні проблеми вдосконалення окремих етапів організації підготовки кадрів УДО України, які стосуються не визначеності у відповідних нормативно-правових актах окремих термінів, завдань та функцій підготовки кадрів УДО України. По-друге, варто звернути увагу на недоліки практичних аспектів організації окремих етапів підготовки кадрів УДО України.

Ми звертаємо увагу на окреслену проблему у зв'язку з тим, що визначення мети (або цілей) є одним із ключових та першочергових кроків у процесі організації будь-якої суспільно-значущої діяльності, адже саме мета вказує, на що спрямована діяльність, до чого вона прагне, для чого вона здійснюється або буде здійснюватися. Крім того, не маючи мети як певного уявлення про той чи інший стан, результат, якого планується досягти у процесі будь-якої діяльності, зокрема підготовки кадрів УДО України, не можна стверджувати про її результативність, адже для того, щоб оцінити її, необхідно співвіднести реально отримані результати, показники з тими, що було окреслено як бажані, тобто як мету.

Тож, щоб науково-виважено сформулювати мету підготовки кадрів УДО України, зупинимось на аналізі теоретико-методологічної характеристики поняття «мета». У словниковій літературі поняття «мета» визначається як те, до чого прагне хтось, чого хоче досягти; заздалегідь намічене завдання, замисел [30, с. 616; 189, с. 315]. Як філософська категорія мета – це ідеальне передбачення у свідомості результату, на досягнення якого спрямовано дії. Мета є безпосереднім свідомим мотивом, що спрямовує та регулює дії [197, с. 496]. У соціологічній літературі мета характеризується як один з основних елементів поведінки та свідомої діяльності індивіда, що характеризує уявне передбачення результату діяльності, а також як результат поведінки функціонуючої системи, що досягається за допомогою зворотних зв'язків [175, с. 401]. У державному управлінні сутність мети полягає в «ідеальному передбаченні результату діяльності, що виступає її регулятором». У цьому контексті для мети характерні дві особливості: по-перше, мета є моделлю майбутнього результату, початковим образом, до якого рухається об'єкт; по-друге, мета виступає як варіант задоволення потреби, сформований з кількох альтернатив [43, с. 385].

Окремо варто звернути увагу на характеристику наукових підходів до визначення безпосередньо мети професійної підготовки. У науковій літературі міститься велика кількість поглядів на те, у чому полягає мета професійної підготовки. Так, на думку О.П. Єгоршина, професійна підготовка здійснюється з метою одержання певної професії або спеціальності тим або іншим працівником,

і обов'язково передбачає різні рівні підготовки [42, с. 122]. З.Н. Курлянд, Т.Ю. Осипова, Р.С. Гурін вважають, що головна мета професійної освіти – загальний і професійний розвиток особистості, становлення її професійної культури. Тому, незалежно від того, кого готують професійні навчальні заклади, яку освіти (середню, вищу) вони надають, головним є рівень загальної та професійної освіти і професійного розвитку, який забезпечують ці заклади [186]. І.М. Шопіна у своєму дослідженні, присвяченому правовим та організаційним засадам підвищення ефективності професійної діяльності слідчих ОВС України, мету професійної підготовки розуміє як формування та розвиток системи професійно важливих знань, умінь, навичок та особистісних якостей, необхідних для ефективної професійної діяльності» [209, с. 148]. При цьому дослідниця справедливо наголошує, що хоча мета і є внутрішньоорганізаційним елементом, утім формується вона зовні системи освіти, обумовлена потребами суспільства й особистості та уявляє собою «замовлення» на підготовку спеціалістів. До того ж професійна підготовка повинна віддзеркалювати не лише сучасний стан науки, техніки, виробництва, суспільних відношень, а й перспективи їх розвитку. Формування мети професійної підготовки має починатися з визначення вимог практичної діяльності й трансформації їх у педагогічні цілі [209, с. 148]. Доволі змістовною з приводу досліджуваного питання видається думка О.М. Музичука, який визначив мету професійної підготовки персоналу ОВС таким чином: це формування високопрофесійного кадрового складу ОВС, здатного якісно виконувати поставлені перед ними завдання, функції та обов'язки, реалізовувати надані права, забезпечення стабільності службово-трудових відносин осіб рядового і начальницького складу та оптимальної збалансованості їх чисельності, раціональне використання коштів державного бюджету, що виділяються на таку підготовку [81, с. 126]. Тож мета професійної підготовки, у найбільш узагальненому сенсі, полягає у формуванні майбутнього професіонала у певній сфері діяльності.

Якщо ж звернути увагу на правове закріплення мети підготовки військовослужбовців узагалі, то окреслення такої мети можна знайти в окремих

нормативно-правових актах. Так, у Концепції військової освіти в Україні (затверджена Постановою КМУ від 15 грудня 1997 р. № 1410) визначено, що головна мета Концепції – зберегти досягнення вищої військової школи України, її науково-педагогічний потенціал, забезпечити якість підготовки військових фахівців відповідно до сучасних вимог, зменшити витрати на їх підготовку, сформувати і забезпечити розвиток високих моральних якостей громадянина України та захисника Вітчизни [149]. Крім того, як приклад офіційного визначення мети підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) кадрів також можна навести постанови КМУ «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій» від 8 лютого 1997 р. № 167 [126] та «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 7 липня 2010 р. № 564 [125]. У першому нормативно-правовому акті зазначається, що головною метою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників підприємств є належне кадрове забезпечення управління, підвищення ефективності діяльності державних підприємств, установ, організацій і сприяння їх роботі в умовах ринкової економіки [125]. У другому юридичному документі йдеться про те, що метою системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування є задоволення потреби центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших органів й організацій, на які поширюється дія ЗУ «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування» у високопрофесійних та висококультурних працівниках, здатних компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам [126].

Щодо офіційного тлумачення мети підготовки кадрів УДО України, то, на жаль, доводиться констатувати, що на рівні жодного нормативно-правового акта не закріплюється її чітке формулювання. Водночас у Концепції оптимізації підготовки кадрів та організації надання освітніх послуг у навчальних закладах МО, інших центральних органів виконавчої влади, що здійснюють керівництво військовими формуваннями і правоохоронними органами, встановлено, що метою оптимізації існуючої системи підготовки фахівців є підвищення їх професійного рівня, раціональне використання коштів державного бюджету, що виділяються для такої підготовки, та приведення її кількісних і якісних показників у відповідність із завданнями, структурою і чисельністю ЗС України, інших військових формувань і правоохоронних органів [115].

Отже, ґрунтуючись на вищевикладених наукових думках та аналізі нормативно-правових актів стосовно мети професійної підготовки кадрів, а також беручи до уваги зміст цілей, закріплених у зазначених офіційних правових актах, що визначають концептуальні засади підготовки фахівців для військової сфери й державної служби, а також засади підвищення їх професійної кваліфікації, вважаємо, що мета підготовки кадрів УДО України має складний характер – її формують такі аспекти:

- по-перше, забезпечення УДО України, відповідно до встановленої чисельності, високопрофесійними кадрами, тобто такими, які володіють необхідним рівнем знань, умінь та навичок і здатні їх ефективно застосовувати на практиці, що є важливою гарантією належного рівня якості виконання ними своїх службово-посадових завдань і функцій та відповідних їм повноважень;

- по-друге, забезпечення індивідуального професійного зростання кадрового складу УДО України: надання можливості кожній особі, яка проходить військову службу (працює) в УДО України, розвивати та вдосконалювати свої професійні знання, уміння, навички, а також ті, що можуть позитивно вплинути на якість і результативність реалізації перших;

- по-третє, удосконалення існуючих та розроблення і застосування новітніх форм та методів здійснення навчально-підготовчого процесу, а також

упровадження в нього останніх досягнень науки і техніки. Даний аспект мети покликаний, з одного боку, забезпечити постійний прогресивний розвиток діяльності з підготовки кадрів УДО України і гарантувати, що її результати відповідатимуть наявним (актуальним) потребам суспільно-державного розвитку, а з іншого – забезпечити більш раціональний та ефективний підхід до використання ресурсів (передусім бюджетних коштів) під час здійснення підготовки кадрів УДО України.

Тож, мета як внутрішньоорганізаційна засада діяльності з підготовки кадрів УДО України відображає той суспільно значущий результат, той стан, якого планується досягти у процесі її реалізації. Мета концентрує в собі соціальне призначення цієї системи. Цілепокладання – це важливий етап організації будь-якої соціальної діяльності, мета, чітко сформульована, хоча й має доволі загальний характер, однак вона показує бажаний результат даної діяльності, на що вона орієнтована як така, для чого вона взагалі здійснюється. Чітке визначення мети підготовки кадрів УДО України дозволить не лише сформулювати кінцеву мету підготовки кадрів, а й напрацювати відповідні завдання підготовки кадрів УДО України на кожному окремому етапі такої підготовки. У нормативно-правових актах, які регулюють підготовку кадрів УДО України, через невизначеність мети підготовки кадрів ми не знаходимо й чіткого закріплення завдань такої підготовки.

Водночас чітке закріплення завдань підготовки кадрів УДО України має важливе значення для грамотної організації підготовки кадрів УДО України, на кожному етапі реалізації такої діяльності. Завдання діяльності з підготовки кадрів не слід ототожнювати із завданнями ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів, які ми розглядали як елемент його правового статусу в попередньому підрозділі даного дисертаційного дослідження. Звісно, вони тісно пов'язані між собою і багато в чому схожі, утім не збігаються повністю.

З приводу кола завдань професійної підготовки в наукових джерелах також висловлюються різні думки. Так, наприклад, І.М. Шопіна до основних завдань професійної підготовки пропонує віднести такі: оволодіння загальними та

спеціальними знаннями, уміннями й навичками; формування, розвиток та корекцію професійно важливих якостей особистості й профілактику професійних деформацій; формування та підтримання оптимальної професійної мотивації [209, с. 148]. Є.Ж. Жанабілов до кола завдань професійної підготовки працівників ОВС включив: навчання вмілому виконанню службових обов'язків; забезпечення повсякденної готовності до виконання оперативно-службових завдань, до дій в умовах складної оперативної обстановки; формування в рядового і начальницького складу високих моральних якостей, сумлінності, почуття особистої відповідальності за виконання службових обов'язків; удосконалення навичок керівного складу в навчанні й вихованні підлеглих щодо впровадження в практику службової діяльності досягнень науки і техніки, передових форм та методів роботи, основ наукової організації праці й управління; досягнення високого рівня технічної підготовки особового складу [46, с. 40–41].

Крім наукових праць, завдання професійної підготовки відображено і на рівні офіційних правових документів. Зокрема, у Концепції оптимізації підготовки кадрів та організації надання освітніх послуг у навчальних закладах МО, інших центральних органів виконавчої влади, що здійснюють керівництво військовими формуваннями і правоохоронними органами, до її головних завдань належать: удосконалення відповідної нормативно-правової бази та економічних засад для повного задоволення потреб ЗС, інших військових формувань і правоохоронних органів у кваліфікованих фахівцях; включення у практику діяльності навчальних закладів, що здійснюють підготовку фахівців, форм навчання, що забезпечуватимуть безперервну освіту; створення під час здобуття освіти умов для отримання знань, необхідних для соціальної і професійної адаптації військовослужбовців та начальницького складу ОВС і Державної кримінально-виконавчої служби у разі їх звільнення у запас або відставку, та можливості працевлаштування в ринкових умовах; диверсифікація програм підготовки цивільних фахівців, які можуть у разі потреби за короткий строк бути перепідготовлені у військових фахівців та фахівців для правоохоронних органів;

підвищення ефективності управління підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації фахівців [115].

Оскільки УДО України – це державний правоохоронний орган спеціального призначення, то як приклад можна навести завдання, які покликана виконувати система професійної підготовки працівників іншого суб'єкта правоохоронної діяльності – ОВС. Так, відповідно до наказу МВС «Про затвердження Положення з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу ОВС України» від 13 квітня 2012 р. № 318, основними завданнями професійної підготовки є: підготовка кваліфікованих фахівців правоохоронної діяльності, здатних на належному рівні забезпечувати охорону громадського порядку, проводити заходи щодо боротьби зі злочинністю та захисту законних прав, свобод людини і громадянина, передбачених Конституцією України; вивчення нормативно-правових актів, які регламентують діяльність ОВС та їх практичне застосування при здійсненні оперативно-службової діяльності; набуття працівниками знань і спеціальних навичок, необхідних для успішного виконання оперативно-службових завдань, та постійне їх удосконалення; удосконалення навичок керівного складу ОВС з організації управління та навчання підлеглих, упровадження в практику оперативно-службової діяльності досягнень науки й техніки, передових форм і методів роботи, основ наукової організації праці; розвиток у працівників ОВС особистих моральних якостей, почуття відповідальності за власні дії, прагнення до постійного вдосконалення свого професійного та загальнокультурного рівня; навчання працівників ОВС прийомам та способам забезпечення професійної та особистої безпеки при виконанні службових обов'язків, у тому числі в екстремальних умовах; зміцнення зв'язків із населенням, забезпечення працівниками ОВС прав людини та громадянина під час виконання ними службових обов'язків [117].

На нашу думку, завдання підготовки кадрів УДО України мають три основні рівні, а саме:

1) загальний рівень, що передбачає: 1) формування у військовослужбовців /працівників УДО України базового рівня знань із військової справи, сфери політології, економіки, права, державного управління, а також з інших галузей теорії та практики, що можуть бути необхідні їм для нормального виконання свого професійного призначення; 2) формування високого рівня загальної і професійної культури (етики професійної поведінки) та необхідних морально-ділових якостей;

2) галузеві завдання. Зміст цих завдань підготовки кадрів УДО України обумовлений приналежністю останнього до правоохоронних органів. Галузеві завдання передбачають оволодіння військовослужбовцями (працівниками) УДО України знаннями, уміннями та навичками, які притаманні професії правоохоронця взагалі, не залежно від специфіки її реалізації;

3) по-третє, спеціальні завдання, які полягають у наданні військовослужбовцям (працівникам) УДО України знань та виробленні в них умінь і навичок, безпосередньо пов'язаних з їх діяльністю як представників державного правоохоронного органу спеціального призначення. Ця група завдань передбачає отримання особами, які проходять службу (працюють) в УДО України, поглиблених знань, умінь та навичок для виконання завдань з метою забезпечення нормального функціонування органів державної влади України, безпеки посадових осіб та об'єктів, визначених законодавством України.

Таким чином, завдання являють собою більш дрібні та конкретизовані цілі — вони визначають, що необхідно здійснити, виконати, щоб досягнути того результату, стану, який є змістом основної, кінцевої мети. Особливе значення завдання набувають тоді, коли діяльність є складною та багатоаспектною, як діяльність з професійної підготовки взагалі та підготовки кадрів УДО України зокрема. Чітке визначення завдань підготовки кадрів УДО України в межах запропонованої нами конструкції є дуже важливим. Сутністю цих завдань є вирішення певних питань у галузі навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення підготовчого процесу, налагодження взаємодії навчальних закладів з структурними підрозділами УДО України та участь у

міжнародній співпраці тощо. Зазначені завдання, передусім спеціальні та організаційні, можуть розвивати, конкретизувати та уточнювати суб'єкти підготовки кадрів УДО України на локальному рівні відповідно до потреб їх навчально-виховної та іншої, пов'язаної з нею, діяльності.

Розглянувши окремі недоліки закріплення правого регулювання організації діяльності з підготовки кадрів УДО України, акцентуємо увагу на практичних, організаційно-процедурних питаннях, на прикладі організації добору кадрів на навчання зі службово-посадової підготовки та безпосередньому здійсненні цієї підготовки. Основними нормативними документами, що регулюють порядок організації та проведення службово-посадової підготовки кадрів УДО України, є наказ УДО України «Про затвердження Інструкції про професійну підготовку військовослужбовців УДО України до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу» від 1 жовтня 2012 р. № 431 а та програми службово-посадової підготовки військовослужбовців УДО України.

Аналіз зазначеного наказу УДО України слід розпочати з характеристики особливостей безпосередньо процедури добору кадрів на навчання зі службово-посадової підготовки. Так, для того, щоб особа, яка перебуває на військовій службі в системі УДО України, мала можливість пройти службово-посадову підготовку, вона повинна: по-перше, мати військове звання рядового, сержантського або старшинського складу; по-друге, бути призначеною на посаду офіцерського складу або є такою, що розглядається на її заміщення; по-третє, мати вищу освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки не нижче бакалавра, що відповідає профілю службової діяльності; по-четверте, позитивно характеризуються по службі; по-п'яте, мати позитивні оцінки з усіх видів професійної підготовки [114].

Чинне нормативно-правове підґрунтя встановлює низку серйозних вимог для осіб, які мають на меті підвищити свій професійний рівень. Вважаємо, що такий підхід є цілком справедливим, оскільки нормальне засвоєння військовослужбовцями УДО України тих знань та формування в них тих умінь і

навичок, які становлять сутність службово-посадової підготовки, не можливі без наявності в них (військовослужбовців УДО України) базової вищої освіти та належного рівня професійної підготовки, які дозволять їм адекватно сприймати, оцінювати та засвоювати отримані в процесі підготовки інформацію і практичний досвід, та ефективно застосовувати його у власній професійній діяльності.

Якщо військовослужбовець, який виявив бажання пройти службово-посадову підготовку, відповідає тим критеріям, які були зазначені вище, він повинен до 1 листопада року, що минає, подати рапорт за командою керівнику самостійного структурного підрозділу з проханням про направлення на навчання. Законодавством встановлено вимоги до змісту такого рапорту, а саме він повинен містити такі відомості: 1) військове звання, прізвище, ім'я та по батькові, рік народження військовослужбовця; 2) дані про отриманий освітньо-кваліфікаційний рівень, який навчальний заклад і коли закінчив або де навчається; 3) група фізичної підготовки (на час вступу, за результатами щорічного диспансерного обстеження); 4) дані про проходження військової служби; 5) мотивацію військовослужбовця щодо проходження навчання зі службово-посадової підготовки та його зобов'язання про виконання вимог, що ставляться до військовослужбовців під час проходження навчання зі службово-посадової підготовки. Суттєвим позитивним моментом, на нашу думку є те, що нормотворець зобов'язує кандидатів на службово-посадову підготовку в рапорті не лише констатувати його освітні та професійні досягнення, а й викладати мотиви прагнення для проходження навчання – це дозволяє скласти уявлення про певні внутрішні стимули та переконання, якими у своїй службовій та професійній діяльності керується особа. Потребу в здійсненні службово-посадової підготовки визначає Служба кадрового забезпечення Департаменту роботи з особовим складом УДО України (далі – підрозділ кадрового забезпечення), який не пізніше 1 грудня року, що минає, на підставі проведеного аналізу інформує Інститут УДО України щодо необхідної в наступному році кількості навчальних місць зі службово-посадової підготовки, узгоджує строки навчання й організовує інформування заінтересованих підрозділів [114]. Після того, як погоджені

відповідними керівниками та керівництвом УДО України рапорти кандидатів на навчання надходять до підрозділу кадрового забезпечення, останній формує список цих кандидатів, додає до нього їх рапорти та направляє до Інституту УДО України, де їх розглядає відбіркова комісія Інституту УДО України. Зарахування військовослужбовців на навчання відбувається на конкурсній основі. Не пізніше ніж за місяць до початку конкурсного відбору підрозділ кадрового забезпечення узгоджує з Інститутом УДО України строки його проведення й організовує інформування заінтересованих підрозділів [114].

Наступною організаційною засадою службово-посадової підготовки кадрів УДО України є організація проведення конкурсу на навчання. Конкурс проводить відбіркова комісія, яку призначає своїм наказом директор Інституту на поточний навчальний рік. До складу комісії входять військовослужбовці /працівники Інституту УДО України та представники підрозділів УДО України (за погодженням з начальником УДО України) у такому складі: голова відбіркової комісії – перший заступник директора або один із заступників директора Інституту УДО України; заступник голови відбіркової комісії; члени комісії; секретар відбіркової комісії [114]. Головним призначенням відбіркової комісії Інституту УДО України є: приймання заліків у кандидатів на навчання; оцінка рівня службової, вогневої та фізичної підготовки кандидатів, для чого у складі комісії формуються відповідні підкомісії, а саме: підкомісія з оцінки рівня службової підготовки; з оцінки рівня вогневої підготовки; з оцінки рівня фізичної підготовки. Перелік завдань та вправ, за результатами виконання яких підкомісії оцінюють кандидатів на навчання, розробляє Інститут УДО України та затверджує його директор. Оцінювання кандидатів під час конкурсного відбору здійснюється за чотирибальною шкалою («відмінно», «добре», «задовільно», «незадовільно») [114]. Оцінювання здійснюється за результатами першої спроби проходження випробувань, як інтелектуальних, так і фізичних. Повторне виконання кандидатом завдань та (або) вправ задля покращення отриманої після першої спроби оцінки не допускається. Зауважимо, що незадовільну оцінку військовослужбовець може отримати не тільки через неналежне невиконання

тестових завдань та вправ з вогневої і фізичної підготовки, а й у разі порушення ним встановленого порядку проведення заліків, заходів безпеки чи норм поведінки або не прибуття на вступне випробування без поважних причин, він визнається таким, що одержав оцінку «незадовільно» [114]. Така позиція нормотворця є, на нашу думку, цілком зрозумілою та виправданою, адже саме по собі порушення кандидатом службової дисципліни під час проходження конкурсного відбору вже є певним свідченням його службової невідповідності.

Аналіз положень Інструкції про професійну підготовку військовослужбовців УДО України до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу свідчить про те, що кожен з етапів конкурсу є обов'язковим і кандидат не може бути звільнений від проходження жодного з них. Виключення становить звільнення військовослужбовців-жінок від проходження перевірки з фізичної та практичної вогневої підготовки, якщо вони в цей час перебувають у стані вагітності, підтвердженої медичним висновком. У такому випадку їм зараховуються результати за підсумками попередньої річної перевірки.

Під час складання заліків і проходження випробувань з вогневої та фізичної підготовки використовується диференційований підхід. Тобто кожен кандидат оцінюється відповідно до категорії та групи фізичної підготовки. Тому для допуску для проходження конкурсного відбору кандидат повинен мати довідку про встановлення групи фізичної підготовки (за результатами щорічного диспансерного обстеження). Результати оцінювання кандидатів під час конкурсного відбору вносяться до відомості конкурсного відбору. За результатами конкурсного відбору на підставі Відомості конкурсного відбору складається рейтинговий список, який затверджується на засіданні відбіркової комісії, про що складається відповідний протокол [114]. Відповідно до Інструкції про професійну підготовку військовослужбовців УДО України до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу, за умови отримання незадовільної оцінки військовослужбовець рішенням відбіркової комісії виключається зі списку кандидатів на навчання. Рішення щодо

таких військовослужбовців оформлюється окремим протоколом [114]. Водночас із формулювання цієї норми не зовсім зрозуміло, на якому саме етапі конкурсного відбору незадовільна оцінка є підставою для виключення військовослужбовців зі списку кандидатів на навчання. Тобто йдеться про незадовільний підсумковий результат конкурсного відбору і виключення військовослужбовців із кінцевого рейтингового списку чи все ж таки незадовільний результат, що отриманий кандидатом під час проведення письмового заліку чи хоча б одного з випробувань. Вважаємо, що за доцільне внести уточнення щодо цього до вищезгаданої Інструкції. На нашу погляд, саме останній варіант є справедливим, якщо військовослужбовець, який має намір пройти службово-посадову підготовку хоча б під час письмового заліку або одного з випробувань показав незадовільний результат. Адже незадовільна оцінка є свідченням того, що кандидат на навчання не має мінімально необхідного, базового рівня знань та (або) умінь і навичок, що дає вагомі підстави сумніватися в тому, що він сприйме та засвоїть належним чином інформацію, знання та досвід, які будуть йому передаватися у процесі навчально-підготовчої роботи.

Не можна не відзначити той факт, що нормотворець передбачив певний механізм захисту і відстоювання своїх прав для кандидатів, які отримали незадовільну оцінку. Так, рішення відбіркової комісії щодо виключення зі списку кандидатів на навчання може бути оскаржене. При чому з порядком подання і розгляду апеляцій кандидати мають бути ознайомлені до початку конкурсного відбору. Апеляції кандидатів щодо результатів конкурсного відбору або окремого випробування розглядає апеляційна комісія, яка утворюється на час проведення конкурсного відбору. Склад та порядок роботи апеляційної комісії затверджуються наказом директора Інституту УДО України. Апеляція кандидата щодо результатів конкурсного відбору або окремого випробування повинна подаватися не пізніше наступного робочого дня після оголошення результатів відбору (проведення випробування). Додаткове опитування або виконання вправ під час розгляду апеляції не допускається [114].

Конкурсний відбір закінчується не пізніше ніж за тиждень до початку занять. Рейтинговий список впорядковується за результатами конкурсного відбору від більшої до меншої кількості балів [114]. Водночас зауважимо, що деякі кандидати мають право на зарахування на навчання до Інституту УДО України поза конкурсом. Так, у вищезгаданій Інструкції встановлено, що рішенням начальника УДО України на підставі мотивованого рапорту керівника самостійного структурного підрозділу можуть бути зараховані на навчання кандидати, які успішно пройшли конкурсний відбір та призначені (розглядаються як кандидати) на посади офіцерського складу, заміщення яких потребує відповідної освіти (медичної, економічної тощо), але не більше 10 % від кількості навчальних місць [114]. Саме такі кандидати, тобто такі, що йдуть поза конкурсом, зазначають в першу чергу у рейтинговому списку, а потім вже ті, військовослужбовці, що зараховуються за конкурсом. Зарахування військовослужбовців на навчання здійснюється наказом директора Інституту УДО України на підставі протоколу засідання відбіркової комісії. Подання військовослужбовцем, який отримав незадовільну оцінку під час конкурсного відбору, повторного рапорту про направлення на навчання допускається не раніше ніж через шість місяців після отримання незадовільної оцінки [114].

Таким чином, військовослужбовець, який отримав незадовільну оцінку під час конкурсного відбору, не позбавляється права спробувати пройти його ще раз, але не раніше, ніж через шість місяців. Очевидно, вважається, що протягом даного періоду часу військовослужбовець повинен підвищити свій рівень знань та професійної майстерності й усунути в них ті недоліки та прогалини, що не дозволили йому отримати позитивний результат під час конкурсного відбору. Також варто підкреслити, що якщо військовослужбовець, який зарахований на навчання зі службово-посадової підготовки, відраховується з навчання протягом першого тижня навчання, на вакантне місце може бути зарахований військовослужбовець, який має вищі показники в рейтинговому списку серед кандидатів, які не були зараховані на навчання [114]. Отже, на нашу думку, організація діючої на сьогодні процедури добору кандидатів на проходження

службово-посадової підготовки в Інституті УДО України є досить чіткою, змістовною та демократичною. Свідченням цього є: по-перше, те, що передбачені конкретні вимоги, що висуваються до кандидатів на навчання; по-друге, конкурсний характер відбору; по-третє, чітко встановлені обов'язки військовослужбовців під час проходження письмового заліку та випробувань, а також можливі наслідки їх невиконання; передбачений механізм захисту кандидатом своїх прав, який надає кандидату, в разі отримання ним незадовільної оцінки з письмового заліку та випробувань, оскаржувати рішення комісії; по-четверте, обмежена та чітко визначена кількість людей, які можуть бути зараховані на навчання поза конкурсом.

Коротко розглянемо й питання організації самої службово-посадової підготовки кадрів УДО України. У наказі УДО України «Про затвердження Інструкції про професійну підготовку військовослужбовців УДО України до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу» від 1 жовтня 2012 р. № 431 передбачено, що кваліфікаційна характеристика випускника курсу службово-посадової підготовки розробляється робочою групою, яка створюється наказом начальника УДО України. До складу робочої групи залучаються представники відповідних підрозділів УДО України, що є замовниками на підготовку військовослужбовців, які подаються до присвоєння першого офіцерського звання, та Інституту УДО України. Кваліфікаційна характеристика випускника курсу службово-посадової підготовки підписується головою робочої групи з її розробки, погоджується з директором Інституту УДО України та затверджується начальником УДО України [114]. Далі вже на підставі вимог, які закріплені у кваліфікаційній характеристиці, безпосередньо Інститутом УДО України розробляється програма службово-посадової підготовки, що містить порядок викладання змісту навчальних дисциплін (за розділами й темами), організаційні форми їх вивчення та обсяг, визначає форми та засоби поточного і підсумкового контролю. Програма службово-посадової підготовки погоджується з директором Департаменту роботи з особовим складом УДО України та затверджується начальником УДО України

[114]. Відповідно до програми службово-посадової підготовки, навчально-науковий відділ Інституту складає розклад навчальних занять, який є кінцевим плануючим документом, що безпосередньо регламентує навчальну роботу зі службово-посадової підготовки. У розкладі навчальних занять відображаються: найменування навчального підрозділу; найменування навчальної дисципліни або умовне її позначення; дата, час, номери тем і занять, види занять та місця їх проведення; прізвище викладача, який проводить заняття. Розклад навчальних занять затверджується директором Інституту УДО України і доводиться до відома викладачів та військовослужбовців, які навчаються за курсом службово-посадової підготовки, не пізніше ніж за п'ять днів до початку занять [114]. У вищезгаданій Інструкції передбачено, що на службово-посадову підготовку військовослужбовців відводиться не менше 180 год. Навчальний час військовослужбовців, які навчаються за курсом службово-посадової підготовки, визначається обліковими одиницями часу, передбаченого для виконання програми навчання. При цьому обліковими одиницями навчального часу є: академічна година тривалістю 45 хв; практичне або комплексне заняття, тривалість якого не перевищує 6 академічних годин; навчальний день, тривалість якого не перевищує дев'ять академічних годин; навчальний тиждень, тривалість якого не перевищує 40 академічних годин; курс навчання, тривалість якого визначається програмою службово-посадової підготовки [114].

Важливим чинником у питанні організації службово-посадової підготовки кадрів УДО України є здійснення відповідного контролю за рівнем знань, умінь та навичок. Адже саме контроль, з одного боку, свідчить про якість та результативність навчально-підготовчого процесу, про відповідність форм і методів його здійснення поставленим цілям та завданням, а також здійснювати коригування цих форм і методів відповідно до нагальних потреб зазначеного процесу; а з іншого — дозволяє оцінити придатність та особисте ставлення слухачів до навчально-підготовчого процесу, в центрі якого вони перебувають і виступають його об'єктами, адже те, що військовослужбовець пройшов конкурсний відбір, навіть з високим рейтингом, свідчить лише про те, що він має

необхідний мінімум базової підготовки для подальшого навчання, втім, – це не є стовідсотковою гарантією того, що він належним чином навчатиметься далі. Тому доволі жорсткий контроль як засіб зворотного зв'язку між суб'єктами та об'єктами навчального процесу є абсолютно необхідним та виправданим явищем, при цьому дуже важливо, щоб він мав науково обґрунтований, системний та систематичний характер.

Також вважаємо, що дані, отримані під час контролю, дають змогу констатувати не лише про якість та результативність навчального процесу, а й про його доцільність, як загалом, так й окремих його форм і методів, про ефективність навчально-підготовчої діяльності щодо відповідності її результатів кількості використовуваних під час її здійснення ресурсів, зокрема бюджетних коштів.

В Інструкції про професійну підготовку військовослужбовців УДО України до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу встановлено, що контрольні заходи включають поточний та підсумковий контроль. Перший, тобто поточний контроль, проводиться викладачами на всіх видах навчальних занять. Його головна мета – забезпечення зворотного зв'язку між викладачами та військовослужбовцями, які навчаються за курсом службово-посадової підготовки, у процесі навчання, перевірка готовності військовослужбовців до виконання наступних навчальних завдань, а також забезпечення управління їх навчальною мотивацією. Інформація, отримана під час поточного контролю, використовується для коригування методів і засобів навчання, а також для самостійної роботи військовослужбовців. Форми проведення поточного контролю та критерії оцінки рівня знань визначаються відповідним структурним підрозділом Інституту УДО України. Результати поточного контролю (поточна успішність) враховуються викладачем при визначенні підсумкової оцінки з даної дисципліни.

Метою підсумкового контролю є оцінка якості засвоєння програмного матеріалу та рівня підготовленості військовослужбовця до виконання обов'язків на посадах офіцерського складу на заключному етапі їх навчання. Підсумковий

контроль проводиться у формах диференційованого заліку або заліку з конкретної навчальної дисципліни та випускного екзамену. Форма проведення підсумкового контролю (усна, письмова, комбінована, тестування тощо), кількість заліків, зміст і структура контрольних завдань, екзаменаційних білетів та критерії оцінювання визначаються Інститутом УДО України.

Для того, щоб військовослужбовець був допущеним до складання заліку, він повинен виконати усі види навчальної роботи, передбачені програмою службово-посадової підготовки. У випадку, коли військовослужбовець не здав залік з першого разу, він допускається до його повторного за рішенням керівника Інституту УДО України, при чому відповідно до діючого законодавства заборгованість повинна бути ліквідованою військовослужбовцем протягом одного календарного тижня [114]. Водночас нормотворець не конкретизує, протягом якого саме тижня.

Тому, на нашу думку, дане положення Інструкції слід уточнити і зазначити, що військовослужбовець УДО України, який не склав залік – отримав незадовільну оцінку чи не з'явився на залік без поважних причин – повинен здати заборгованість протягом календарного тижня, що починається з наступного учбового дня після того, на який було призначено залік.

Водночас інколи військовослужбовці можуть не мати можливості скласти залік унаслідок певних поважних причин, наприклад, через хворобу. Тому в Інструкції про професійну підготовку військовослужбовців УДО України до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу передбачено, що військовослужбовцям, які в установлені строки не склали заліки з поважних причин (хвороба, сімейні обставини тощо), що підтверджується документально, за рішенням директора Інституту УДО України встановлюються індивідуальні строки їх складання.

Відсутність заборгованості та позитивні оцінки протягом навчання є необхідною умовою допуску військовослужбовця до складання випускного екзамену, що приймається екзаменаційною комісією, яка призначається наказом директора Інституту УДО України та діє протягом року з дня видання наказу про

її створення. Екзаменаційна комісія призначається з числа військовослужбовців/працівників Інституту та представників підрозділів УДО України (за погодженням з начальником УДО України) у такому складі: голова екзаменаційної комісії – перший заступник директора або один із заступників директора Інституту УДО України; заступник голови екзаменаційної комісії; члени екзаменаційної комісії; секретар екзаменаційної комісії.

Військовослужбовці, які успішно закінчили навчання зі службово-посадової підготовки, вважаються професійно підготовленими до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу [114].

Дуже важливим і позитивним моментом, на нашу думку, є те, що законодавство зобов'язує екзаменаційну комісію не просто фіксувати результати проведення екзамену, а й робити відповідні зауваження та рекомендації з приводу навчального процесу. Так, в Інструкції про професійну підготовку військовослужбовців УДО України до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу встановлено, що після завершення прийняття випускного екзамену голова та члени екзаменаційної комісії підписують протокол, у якому зазначаються позитивні сторони та недоліки в засвоєнні військовослужбовцями програми службово-посадової підготовки, пропозиції щодо підвищення якості службово-посадової підготовки військовослужбовців [114].

Якщо військовослужбовець не склав випускний екзамен: отримав незадовільну оцінку чи не з'явився на нього, він допускається до повторного його складання в термін, установлений екзаменаційною комісією, але не пізніше ніж за один місяць. Повторне складання випускного екзамену дозволяється не більше трьох разів [114]. Отже, що нормотворець не акцентує увагу на тому, була неявка військовослужбовця з поважних причин чи ні, на відміну від вищезазначеної неявки на заліки.

Аналіз практики здійснення службово-посадової підготовки військовослужбовців УДО України та норм наказу УДО України

«Про затвердження Інструкції про професійну підготовку військовослужбовців УДО України до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу» від 1 жовтня 2012 р. № 431 дає можливість зробити висновок, що організація добору кандидатів для службово-посадової підготовки та безпосередньо саме навчання в міру жорсткі і у той же час демократичні – з одного вони ставлять до кандидатів на навчання чітких вимог і покладають на них відповідні обов'язки, а з іншого наділяють їх відповідними правами, які, зокрема, дозволяють кандидатам та (або) слухачам захищати свої інтереси шляхом апеляції рішень комісій, що приймають іспити, з підстав та порядку чітко визначених законодавством.

Утім існують і певні недоліки як в організації службово-посадової підготовки кадрів УДО України, так і в підготовці кадрів УДО України загалом. Зокрема, на нашу думку, необхідно приділити більше уваги цільовому блоку з підготовки кадрів УДО України – переконані, що для забезпечення цілеспрямованості, високої якості та ефективності досліджуваного підготовчого процесу потрібно чітко визначити його завдання як у наказі УДО України «Про затвердження Інструкції про професійну підготовку військовослужбовців УДО України до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу» від 1 жовтня 2012 р. № 431, так і в інших нормативно-правових документах, що стосуються саме професійної підготовки, як це, наприклад, відображено в наказі МВС «Про затвердження Положення з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України» від 13 квітня 2012 р. № 318, і закріпити, що головними завданнями професійної підготовки військовослужбовців/працівників УДО України є:

- підготовка кваліфікованих військовослужбовців/працівників УДО України, здатних на належному рівні забезпечувати виконання завдань, покладених на УДО України;

- набуття військовослужбовцями/працівниками УДО України знань і спеціальних навичок, необхідних для успішного виконання службових завдань та постійне їх вдосконалення;

- формування високого рівня загальної та професійної культури (етики професійної поведінки) та необхідних морально-ділових якостей;

- розвиток у військовослужбовців/працівників УДО України особистих моральних якостей, почуття відповідальності за власні дії, прагнення до постійного вдосконалення свого професійного та загальнокультурного рівня тощо.

Також існують й інші прогалини в організації підготовки кадрів УДО України, які потребують вирішення.

По-перше, слід покращити роботу підрозділу кадрового забезпечення УДО України, спрямовану на якісний підбір та відбір кандидатів на військову службу/роботу та відповідну підготовку в Інституті УДО України. Підрозділ кадрового забезпечення спільно з Інститутом УДО України повинні виявляти підготовлених на належному рівні осіб у різних навчальних закладах, які здійснюють відповідну підготовку. Для цього потрібно постійно вивчати та складати рейтинг навчальних закладів, що становлять інтерес для УДО України з питань підготовки кандидатів на військову службу/роботу в УДО України та відповідають потребам комплектування структурних підрозділів за напрямками службової діяльності. У плановому порядку та системно необхідно здійснювати відвідування навчальних закладів, проводити бесіди як з майбутніми кандидатами, так і з педагогічним, науково-педагогічним і керівним складом навчальних закладів, як з метою популяризації військової служби, так і навчання в Інституті УДО України.

По-друге, варто закріпити в нормативно-правовому акті обов'язкове навчання в Інституті УДО України всіх осіб, уперше прийнятих на військову службу до УДО України. Така необхідність пов'язана з наявністю великої кількості специфічних умов як проходження військової служби в УДО України,

так і виконання завдань, передбачених ЗУ «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб».

По-третє, враховуючи важливість та відповідальність проходження військової служби в УДО України, важливим є на ранній стадії відбору кандидатів для проходження військової служби в УДО України та, зокрема, навчання, виявлення осіб, які не вмотивовані в подальшому проходити військову службу. Для цього необхідно не лише провести тестування, а й сформулювати психологічний портрет, здійснити спеціальну перевірку, зарахувати в УДО України та прийняти іспити або направити на навчання. Ми переконані в тому, що на етапі перевірки кандидатів на військову службу в УДО України та, зокрема, навчання, варто перевіряти як мотивацію, так і інші аспекти на поліграфі. Проблема використання поліграфа, узагалі, є багатогранною та дуже складною. Тривалий час серед науковців точились дискусії про законність використання поліграфа з позиції дотримання прав людини. Проте практика переконала, що використання поліграфа є важливим, а головне, ефективним способом перевірки кандидатів на службу до різних державних правоохоронних органів. Так, наприклад, за останні два роки розроблено Інструкцію про застосування комп'ютерних поліграфів у роботі Міністерства доходів і зборів України (нині Державна фіскальна служба України), Інструкцію про порядок організації та опитування персоналу з використанням поліграфа у МО України та ЗС України та інші. Необхідно розробити та ввести в дію Інструкцію про застосування поліграфа як під час відбору кадрів для військової служби в УДО України, підготовки в Інституті УДО України, так і під час проходження служби/роботи в УДО України.

По-четверте, у штаті Інституту УДО України варто передбачити окремі посади для слухачів денної форми навчання, що проходять підготовку за освітнім рівнем магістр. Така необхідність пов'язана з тим, що за особою, яка зарахована на денну форму навчання в магістратуру УДО України, посада за останнім місцем її роботи шляхом проведення певних заходів скорочується та передається до штату Інституту на час навчання. Зрозуміло, що таке становище негативно

впливає на бажання керівництва структурних підрозділів УДО України надавати можливість своїм підлеглим складати вступні випробування та в подальшому навчатися, оскільки керівник підрозділу фактично позбавляється як посади, так і особи, яка виявила бажання проходити навчання.

По-п'яте, слід звернути увагу на необхідність підвищення кваліфікації педагогічним та науково-педагогічним складом Інституту УДО України з метою належної організації підготовки кадрів УДО України. Позитивним аспектом є те, що педагогічний та науково-педагогічний склад Інституту УДО України має достатній практичний досвід роботи, але ж наукова складова навчання теж має важливе значення. Педагогічний та науково-педагогічний склад Інституту УДО України має вивчати передовий досвід інших держав, нові наукові підходи до безпосередньо процесу навчання, що дозволить підвищити якість та ефективність підготовки кадрів УДО України.

По-шосте, важливим є створення системи безперервної професійної освіти, що дасть можливість на високому рівні підтримувати належний рівень професійних знань, умінь та навичок як кандидатів на військову службу/роботу, так і військовослужбовців УДО України з метою виконання завдань, передбачених ЗУ «Про державну охорону органів державної влади України та безпеки посадових осіб».

Зауважимо, що у даному підрозділі ми розглянули не всі організаційні засади підготовки кадрів УДО України та не всі шляхи їх удосконалення, а лише найбільш важливі, на наш погляд, адже їх коло дуже просторе й охарактеризувати всі його складові в межах одного підрозділу неможливо. Ми аналізували лише ті внутрішньоорганізаційні засади зазначеної підготовки кадрів, які визначено у відповідних нормативно-правових актах центрального характеру. Окрім них, ціла низка внутрішньоорганізаційних питань вирішується на рівні відповідного суб'єкта, що здійснює підготовку кадрів УДО України.

### **3.2. Удосконалення зовнішньоорганізаційних засад здійснення підготовки кадрів Управління державної охорони України**

У попередньому підрозділі ми розглядали внутрішньоорганізаційні засади здійснення підготовки кадрів УДО України, утім для того, щоб система підготовки кадрів мала належну якість та ефективність, вона повинна мати не лише певний набір основоположних вимог і положень у середині, а й забезпечуватися ззовні. Тому проведемо дослідження зовнішньоорганізаційних засад здійснення підготовки кадрів УДО України.

Як у випадку із внутрішньоорганізаційними засадами, зовнішньоорганізаційне забезпечення підготовки кадрів УДО України являє собою складну багатоаспектну діяльність, водночас деякі з питань, на нашу думку, мають особливе значення.

Підготовка кадрів УДО України хоча й має свої специфічні цілі та завдання, форми і методи, утім є частиною загальнодержавної освітньої системи, а отже, здійснюється в межах встановлених у державі стандартів у сфері освіти. Тому одним із перших питань, яке розглянемо як зовнішньоорганізаційну засаду підготовки кадрів УДО України, є сутність та зміст державного стандарту освіти. У тлумачних словниках з української мови термін «стандарт» визначається як:

- норма, зразок, мірило, шаблон;
- прийнятий тип виробів, що відповідає певним вимогам своєю якістю, хімічним складом, фізичними властивостями, розміром, вагою, тощо;
- єдина типова форма організації здійснення, проведення чого-небудь [30, с. 1383; 22, с. 1259; 50, с. 446].

Отже, стандарт у загальному розумінні – це зразок змісту та (або) форми чогось, діяльності, продукції, предмету тощо. Стандарт відображає загальноприйняті та загальновизнані правила, вимоги до чогось або когось, і в цьому контексті дуже важливо не плутати та не ототожнювати стандарт й ідеал. Адже ці два явища, хоча й тісно пов'язані, утім не одне й те саме – ідеал відображає вищу мету, досконале втілення чого-небудь. Ідеал не завжди є, якщо і

не недосяжним, то раціональним, у зв'язку з цим, орієнтація на нього може бути не виправданою. Стандарт, а саме процес його визначення, ґрунтується на принципах доцільності, раціональності та об'єктивності та спрямований, на нашу думку, на забезпечення балансу між високою якістю, нагальними потребами та наявними ресурсами.

Визначення поняття «стандарт» та «стандартизація» закріплені в ЗУ «Про стандартизацію» від 5 червня 2014 р. № 1315-VII, відповідно до якого стандарт – нормативний документ, заснований на консенсусі, прийнятий визнаним органом, що встановлює для загального і неодноразового використання правила, настанови або характеристики щодо діяльності чи її результатів, та спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері; а стандартизація – діяльність, що полягає в установленні положень для загального та неодноразового використання щодо наявних чи потенційних завдань і спрямована на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері [147].

Стандарти встановлюються в багатьох сферах суспільної діяльності, у тому числі й у сфері освіти. Так, відповідно до ЗУ «Про освіту», Державні стандарти освіти встановлюють вимоги до змісту, обсягу і рівня освітньої та фахової підготовки в Україні. Вони є основою оцінки освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня громадян незалежно від форм одержання освіти. Державні стандарти освіти розробляються окремо для кожного освітнього рівня і затверджуються КМУ (крім стандартів у сфері вищої освіти). Вони підлягають перегляду та перезатвердженню не рідше ніж один раз на десять років. Відповідність освітніх послуг державним стандартам і вимогам визначається засновником навчального закладу, центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері освіти, органом виконавчої влади АРК у сфері освіти, центральними органами виконавчої влади, яким підпорядковані навчальні заклади, Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти, місцевими органами управління освітою шляхом ліцензування, інспектування,

атестації та акредитації навчальних закладів у порядку, встановленому КМУ [137].

На сьогодні в Україні встановлено:

- Державний стандарт базової і повної загальної середньої освіти [109];
- Державний стандарт професійно-технічної освіти [110];
- Вимоги до державних стандартів вищої освіти [144].

Оскільки основним суб'єктом підготовки кадрів УДО України є ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи, то особливий інтерес для становлять стандарти вищої освіти, що визначені, як ми вже зазначали в одному із попередніх підрозділів даного дисертаційного дослідження, Постанові КМУ «Про розроблення державних стандартів вищої освіти» від 7 серпня 1998 р. № 1247 [144]. Законодавство не містить чіткого визначення поняття «стандарт вищої освіти». Погоджуючись з думкою, яку висловлює Т.І. Туркот, вважаємо, що стандарти вищої освіти – це сукупність норм, що визначають зміст вищої освіти, обсяг навчального навантаження, засоби діагностики якості освіти та рівня підготовки студентів, а також нормативний термін навчання. Державний стандарт освіти визначає обов'язковий мінімум змісту навчальних програм, обсяг навчального навантаження студентів, вимоги до рівня підготовки випускників ВНЗ і є основою нормативних документів (навчальних планів, навчальних програм тощо). Державні стандарти освіти – це сукупність норм, які визначають вимоги до освітньо-кваліфікаційних (освітніх) рівнів студентів ВНЗ [193]. Метою застосування Державних стандартів вищої освіти є забезпечення якості вищої освіти і потреб народного господарства, науки та культури у фахівцях, а також розроблення, впровадження та удосконалення нормативної і навчально-методичної бази, що регламентує підготовку фахівців з вищою освітою. Державні стандарти вищої освіти є обов'язковими для виконання усіма суб'єктами в системі вищої освіти [144].

Стандарти вищої освіти мають трирівневу структуру та складаються з державної і галузевої компоненти, а також компоненти ВНЗ. Кожна з компонент має власні складові елементи. Державна компонента має такі складові:

Державний стандарт вищої освіти. Перелік напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у ВНЗ за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями; Державний стандарт вищої освіти. Перелік кваліфікацій за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями; Державний стандарт вищої освіти. Освітній рівень базової вищої освіти; Державний стандарт вищої освіти. Освітній рівень повної вищої освіти; Державний стандарт вищої освіти. Освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста; Державний стандарт вищої освіти. Освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра; Державний стандарт вищої освіти. Освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста, магістра [144]. До складу галузевої компоненти входять: Стандарт вищої освіти. Терміни та визначення; Стандарт вищої освіти. Перелік спеціалізацій за спеціальностями вищої освіти; Стандарт вищої освіти. Освітньо-кваліфікаційна характеристика; Стандарт вищої освіти. Освітньо-професійна програма; Стандарт вищої освіти. Засоби діагностики рівня освітньо-професійної підготовки [144]. Водночас деякі положення «Про розроблення державних стандартів вищої освіти» Постанови КМУ від 7 серпня 1998 р. № 1247 не відповідають нормам сучасного ЗУ «Про вищу освіту», в якому замість терміна «освітньо-кваліфікаційний рівень» використовується термін «освітній рівень». І таке становище прослідковується в більшості підзаконних нормативно-правових актів у галузі освіти. Отже, нагально необхідним є приведення всіх підзаконних нормативно-правових актів у галузі освіти до вимог ЗУ «Про вищу освіту», а також прийняти не лише в першому, а й у другому читанні нового ЗУ «Про освіту».

Вимоги до освітнього рівня встановлено в окремій Постанові КМУ «Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)» від 20 січня 1998 р. № 65 [124], причому поняття «освітньо-кваліфікаційний рівень» визначено таким чином: це характеристика вищої освіти за рівнем сформованості якостей, що забезпечують здатність особи виконувати відповідні фахові завдання чи обов'язки на певному кваліфікаційному рівні. Також зазначене поняття було розтлумачено в ЗУ «Про вищу освіту» від 17 січня 2002 р. № 2984-III, а саме: освітньо-кваліфікаційний рівень вищої освіти –

характеристика вищої освіти за ознаками ступеня сформованості знань, умінь та навичок особи, що забезпечують її здатність виконувати завдання та обов'язки (роботи) певного рівня професійної діяльності [100].

Зміст кожного з рівнів освіти визначається у відповідній освітньо-кваліфікаційній характеристиці та інших актах органів управління освітою і змінюється відповідно до рівня розвитку науки, культури, виробництва, суспільства. Освітньо-кваліфікаційні характеристики фахівців з вищою освітою відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів – це державні документи, які визначають цілі освіти у вигляді системи виробничих функцій, типових завдань діяльності та умінь, необхідних для вирішення цих завдань [124]. Освітньо-кваліфікаційну характеристику магістра зі спеціальності «Охоронна діяльність та безпека», відповідно до якої готують фахівців в Інституті УДО України, затверджено 24 листопада 2011 р. наказом Міністерства молоді і спорту України за погодженням з Міністерством соціальної політики України.

Отже, стандарти освіти відображають сукупність найбільш важливих показників, яким має відповідати освічена особа із загальновизнаної в суспільстві і державі точки зору. Освітній стандарт покликаний забезпечити збалансоване поєднання суспільного уявлення про ідеальну освіту, освітні можливості особистості та наявні можливості і ресурси. Відтак значення стандартів вищої освіти як елементів зовнішньоорганізаційного забезпечення підготовки кадрів УДО України полягає в тому, що вони, встановлюючи низку загальних вимог до змісту вищої освіти та фахової підготовки, таким чином визначають, так би мовити, систему координат у межах якої повинна здійснюватися підготовка кадрів УДО України.

Усі стандарти та програми підготовки кадрів УДО України повинні відповідати системі державних стандартів, освіти та розроблятися на їх основі та на їх виконання, розвиваючи та пристосовуючи їх загальні положення до конкретних освітніх потреб навчальних закладів. Дисертантом у співавторстві з іншими вченими та представниками інших підприємств, установ й організацій розроблено державні стандарти з професійно-технічної та вищої освіти, а також

кваліфікаційні характеристики професіонала з охоронної діяльності та безпеки і керівника підрозділу з охорони та безпеки та інші нормативно-правові документи.

Важливим зовнішньоорганізаційним питанням підготовки кадрів УДО України є й закріплення переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, насамперед в Інституті УДО України. Так, Постановою КМУ «Про внесення зміни до переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра» від 18 травня 2011 р. № 516 було внесено зміни до Постанови КМУ «Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра» від 27 серпня 2010 р. № 787 шляхом доповнення позиції «1801 Специфічні категорії» розділу «Специфічні категорії» словами і цифрами «охоронна діяльність та безпека\*\*\*\* 8.18010026». Саме за цією спеціальністю і здійснюється підготовка професіоналів за освітнім рівнем магістра на основі базової або повної вищої освіти будь-якого напрямку підготовки чи спеціальності в Інституті УДО України. Із прийняттям Постанови КМУ «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» від 29 квітня 2015 р. № 266 (чинна з 1 вересня 2015 р.), Постанова КМУ «Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра» від 27 серпня 2010 р. № 787 втрачає чинність. У новому переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, не передбачено спеціальності «охоронна діяльність та безпека», а отже, виникає питання, за якою спеціальністю в майбутньому Інститут УДО України, та й не тільки він, здійснюватиме підготовку відповідних фахівців. Адже питання з підготовки професіоналів з охоронної діяльності та безпеки важливе не лише для УДО України, органів державної влади України та посадових осіб, щодо яких здійснюється державна охорона, а й для забезпечення національної безпеки та, передусім, безпеки

громадян і потребує вирішення шляхом внесення змін до Постанови КМУ «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» від 29 квітня 2015 р. № 266, а саме: доповнення спеціальності «Охоронна діяльність та безпека\*\*\*\*» у галузі знань «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону».

Наступним важливим зовнішньоорганізаційним питанням підготовки кадрів УДО України є визначення механізму ліцензування діяльності з надання освітніх послуг. Так, відповідно до ЗУ «Про вищу освіту», ліцензування – процедура визнання спроможності юридичної особи провадити освітню діяльність за певною спеціальністю на певному рівні вищої освіти відповідно до стандартів освітньої діяльності [99]. Порядок здійснення ліцензування визначено в Постанові КМУ «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг» від 8 серпня 2007 р. № 1019, яка встановлює загальні вимоги до ліцензування діяльності з надання освітніх послуг та визначає процедуру оцінки спроможності суб'єктів освітньої діяльності щодо надання освітніх послуг, проведення ліцензійної експертизи, прийняття рішень та їх оформлення, видачі й переоформлення ліцензій, видачі їх дублікатів, а також прийняття рішень про обмеження діяльності суб'єктів у сфері освіти [129]. Відповідно до цієї Постанови, здійснюється підготовка фахівців різних освітньо-кваліфікаційних рівнів за напрямками (спеціальностями), у тому числі молодших спеціалістів у вищих професійних училищах та центрах професійно-технічної освіти; військова підготовка студентів ВНЗ за програмою офіцерів запасу; перепідготовка за спеціальностями; розширення профілю (підвищення кваліфікації), спеціалізація; підготовка іноземців та осіб без громадянства до вступу у ВНЗ; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації іноземців та осіб без громадянства; підготовка до вступу у ВНЗ громадян України; діяльність за програмами іноземних навчальних закладів (крім діяльності, що провадиться вищими навчальними закладами України III–IV рівня акредитації за акредитованими програмами ВНЗ держав-членів Європейського Союзу, аналогічними акредитованим напрямом підготовки (спеціальностям) відповідного навчального

закладу); діяльність з надання освітніх послуг навчальними закладами іноземних держав або їх філіями [129]. Ліцензування щодо надання послуг у сфері вищої освіти здійснює МОН України.

Не вдаючись у подробиці порядку ліцензування діяльності з надання освітніх послуг, оскільки це не входить до предмета нашого дослідження, зазначимо, що його роль як організаційної засади в підготовці кадрів УДО України полягає в тому, що дана процедура встановлює умови та порядок доступу суб'єктів до здійснення навчально-підготовчої діяльності. При чому ліцензування передбачає не лише перевірку юридичної документації, на підставі якої діятиме навчальний заклад, на її відповідність законодавчим вимогам, а й оцінку його ресурсного потенціалу, зокрема ступінь кадрового, матеріально-технічного, науково-методичного, інформаційного забезпечення освітньої діяльності, яку має проводити суб'єкт. Тобто ліцензування – це комплексна оцінки спроможності суб'єкта для визначення його можливості виступати повноцінним учасником та головним безпосереднього реалізатором освітньо-виховної діяльності.

Окрім ліцензування, важливим моментом у питанні організації підготовки кадрів, у тому числі кадрів УДО України, є акредитація вищого навчального закладу та акредитація спеціальностей ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів. Перше, тобто акредитація, являє собою державне визначення статусу ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання), їх місця в системі інших ВНЗ країни. Водночас акредитація напряму підготовки, спеціальності в навчальному закладі (відокремленому підрозділі навчального закладу) за певним освітньо-кваліфікаційним рівнем – це державне визнання відповідності рівня підготовки (перепідготовки) фахівців державним вимогам відповідно до напряму підготовки, спеціальності та вищого навчального закладу, затвердженим МОН. Акредитованим за певним рівнем може бути визнаний ВНЗ, що здійснює підготовку (перепідготовку) фахівців за напрямами і спеціальностями відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів, не менше ніж дві третини яких акредитовано за рівнем, не нижчим за заявлений рівень акредитації

закладу. ВНЗ не може бути акредитований за IV рівнем у разі, коли: 1) показники діяльності його аспірантури або докторантури перебувають на рівні, нижчому від середнього для даної галузевої групи або типу вищого навчального закладу; 2) за останні п'ять років видано підручників (навчальних посібників) з грифом МОН або монографій менше ніж 5 % загальної кількості науково-педагогічних працівників, які працюють у ньому за основним місцем роботи [118].

Тож акредитація як засіб організації діяльності ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів, у тому числі тих, що здійснюють підготовку кадрів УДО України, спрямована на вивчення стану їх навчально-виховної й наукової діяльності та перевірку її відповідності системі державних стандартів у сфері вищої освіти. Під час акредитації відбувається співставлення заявлених ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами показників навчання із встановленими державними нормативами.

Акцентуємо увагу на такому зовнішньоорганізаційному факторі, як державне матеріально-технічне та фінансове забезпечення підготовки кадрів УДО України. Так, у Положенні про вищий державний навчальний заклад, затвердженому постановою КМУ від 5 вересня 1996 р. № 1074 [122], визначено, що з метою забезпечення діяльності вищого навчального закладу його засновник передає в користування та оперативне управління закладу об'єкти права власності (споруди, будівлі, майнові комплекси, обладнання, а також інше необхідне майно споживчого, соціально-культурного та іншого призначення), що належать засновникові на правах власності. ВНЗ на правах, визначених чинним законодавством, належать: 1) грошові кошти, майно, інші об'єкти власності, передані йому фізичними та (або) юридичними особами у формі дарунку, пожертвування або за заповітом; 2) доходи від власної діяльності та придбані на ці доходи об'єкти власності. Земельні ділянки державних ВНЗ передаються їм у постійне користування відповідно до Земельного кодексу України. ВНЗ має право самостійно використовувати майно, передане йому в оперативне управління. На сьогодні потребує удосконалення питання передачі в користування та оперативне управління споруд і майна Інституту УДО України, які так і не передані Інституту

УДО України, незважаючи на проведення відповідних заходів та надання пропозицій Інститутом УДО України.

Фінансування ВНЗ та їх підрозділів здійснюється за рахунок коштів відповідних бюджетів, галузей народного господарства, державних підприємств і організацій, а також додаткових джерел фінансування [122]. Забезпечення діяльності Інституту УДО України здійснюється в межах бюджетних призначень, передбачених для УДО України в державному бюджеті на відповідний рік. Натомість затверджені Постановою КМУ від 5 вересня 1996 р. № 1074 норми Положення про вищий державний навчальний заклад [122] дають змогу дійти висновку про те, що ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи можуть мати й інші додаткові джерела фінансування, а саме: 1) кошти, одержані за навчання, підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів відповідно до укладених договорів; 2) плата за надання додаткових освітніх послуг; 3) кошти, одержані за науково-дослідні роботи (послуги) та інші роботи, виконані навчальним закладом на замовлення підприємств, установ, організацій та громадян; 4) доходи від реалізації продукції навчально-виробничих майстерень, підприємств, цехів і господарств, від надання в оренду приміщень, споруд, обладнання; 5) дотації місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; 6) кредити і позички банків, дивіденди від цінних паперів та доходи від розміщення на депозитних вкладах тимчасово вільних позабюджетних коштів; 7) валютні надходження; 8) добровільні грошові внески, матеріальні цінності, одержані від підприємств, установ, організацій, окремих громадян, та інші кошти.

Незалежно від того, з якого з визначених джерел ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи отримують фінансування, тобто є воно бюджетним чи позабюджетним, отримані внаслідок його здійснення кошти повинні використовуватися тільки на статутну його діяльність та в межах кошторису, затвердженого відповідним органом управління, якому підпорядковується ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи, зокрема в контексті предмета нашого дослідження таким органом є

УДО України. Так, згідно з вищезазначеним Положенням, бюджетні кошти та інші надходження на утримання вищого навчального закладу, передбачені його Статутом, повинні використовуватися на відшкодування матеріальних та прирівняних до них витрат на виконання робіт (надання послуг), що відповідають профілю закладу, на виплату заробітної плати, стипендій, створення необхідної матеріально-технічної бази, соціальний розвиток та матеріальне стимулювання трудового колективу відповідно до законодавства України [122]. До фінансового плану (кошторису) ВНЗ обов'язково включаються витрати, пов'язані з розвитком матеріально-технічної і лабораторної бази, із забезпеченням ліцензованими програмними продуктами для провадження освітньої і наукової діяльності, а також з проходженням виробничих і переддипломних практик здобувачами вищої освіти [99].

І останнє питання, на якому ми зосередимо увагу в межах досліджуваної в цьому підрозділі проблеми, є зовнішній контроль за діяльністю підготовки кадрів УДО України. У попередньому підрозділі, розглядаючи внутрішньоорганізаційні засади діяльності з підготовки кадрів УДО України, ми зазначали контроль як важливу організаційну засаду, втім йшлося про контроль, що здійснюється в середині механізму (системи) підготовки кадрів, водночас цей контроль має зовнішній характер, оскільки його здійснюють органи та посадові особи, які не перебувають у безпосередніх організаційних зв'язках із суб'єктами, що здійснюють означену навчально-підготовчу діяльність.

Насамперед, з'ясуємо сутність такого явища, як контроль. У літературі слово «контроль» (від англ. «control», франц. «controle») розтлумачено як таке, що позначає перевірку, спостереження, облік діяльності кого-, чого-небудь, нагляд за кимсь або чимось [164, с. 271; 44, с. 558; 50, с. 193; 30, с. 569; 20, с. 313].

За своєю природою контроль – це соціальне явище, яке в загальному вигляді позначає діяльність з протидії чомусь небажаному [34, с. 37]. У літературі можна міститься велика кількість визначень контролю, що розуміють як цілісну систему всіх соціальних регуляторів (державних або суспільних інститутів, права, моралі, звичаїв, традицій, установок) [25, с. 3]; як систему процесів і механізмів,

що забезпечують підтримування соціально прийнятних зразків поведінки та функціонування соціальної системи в цілому [175, с. 140]; як особливий механізм соціального регулювання поведінки і підтримання громадського порядку [180]; як засоби переконання, навіювання, приписів та заборон; система примусу (аж до застосування фізичного насилля); як систему способів виразу визнання, відзначення, нагород, завдяки яким поведінка підгруп та індивідів приводиться у відповідність прийнятим зразкам, цінностям; механізм самоорганізації (саморегуляції) і самозбереження суспільства шляхом установлення й підтримки нормативного порядку, усунення, нейтралізації або мінімізації девіантної поведінки [68] тощо.

Отже, контроль як соціальне явище являє собою специфічний різновид суспільної діяльності, змістом якої є вжиття заходів щодо підтримання цілісності існування, а також стабільності та відповідності існуючим соціальним вимогам, нормам (стандартам) функціонування об'єкта (предмета) контролю.

У галузі адміністративного права та державного управління контроль є однією з ключових «категорій», оскільки виступає неодмінним елементом організації та функціонування управлінського механізму. Адміністративісти та дослідники з галузі державного управління по-різному характеризують поняття «контроль». Так, існує думка, що контроль є важливою ознакою змісту державного управління. Його (контроль) слід розуміти як спостереження за відповідністю діяльності керованого об'єкта приписам, отриманим від керівного суб'єкта, та виконанням прийнятих рішень. Функція контролю в державному управлінні полягає в аналізі та співставленні фактичного стану тієї чи іншої галузі з вимогами, які стоять перед нею, відхилень у виконанні поставлених завдань та причин таких відхилень, а також в оцінці діяльності й доцільності саме такого шляху [4, с. 291].

В.Б. Авер'янов, розглядаючи контроль, зауважує, що в системі засобів забезпечення законності в державному управлінні державний контроль посідає важливе місце, оскільки його метою є забезпечення злагодженої, чіткої роботи органів державної влади усіх рівнів і підрозділів, сумлінне та якісне виконання,

раціональне використання її посадовими особами й державними службовцями, усім складом працівників наданих їм прав та відповідальне ставлення до виконання своїх обов'язків у відносинах з громадянами [9, с. 348]. Правник вбачає сутність контролю у спостереженні та перевірці розвитку суспільної системи й усіх її елементів відповідно до визначених напрямів, а також у попередженні та виправленні можливих помилок і неправомірних дій, що перешкоджають такому розвитку [9, с. 349].

На думку Д.М. Павлова, контроль полягає в спостереженні за функціонуванням відповідного підконтрольного об'єкта, в одержанні об'єктивної і достовірної інформації про стан законності й дисципліни з метою своєчасного вжиття заходів щодо запобігання й усунення порушень законності й дисципліни та притягнення порушників до відповідальності [92, с. 75].

О.Ф. Андрійко визначає державний контроль як важливий елемент системи державного управління, що дає змогу суттєво впливати на хід управлінської діяльності, коригуючи її в разі виявлення відхилень від визначеного напрямку. Значення та важливість державного контролю особливо зростає за нинішніх умов послаблення виконавчої дисципліни, зниження ефективності управлінських рішень, недотримання вимог законодавства [32, с. 427]. На думку науковця, контроль як вид державної діяльності, функція органів влади й управління спрямований на забезпечення подальшого розвитку суспільства. Він є одним із найважливіших каналів отримання об'єктивної інформації про суспільство загалом, політичні, економічні та соціальні процеси, що відбуваються в державі, та діяльність її органів. Контроль сприяє виконанню покладених завдань, забезпечує дотримання чіткості й доцільності роботи органів влади та управління, які є організаторами діяльності людей, зайнятих у різних сферах суспільного життя. Контроль відіграє важливу роль у підвищенні відповідальності держави в особі своїх органів перед суспільством за свої дії [32, с. 430].

На думку Ю.П. Битяка, контроль – це основний спосіб забезпечення законності і дисципліни в державному управлінні, один з найбільш важливих елементів державного управління. Без організації та здійснення контролю

неможлива належна робота державного апарату, інших підконтрольних державі структур. Контроль також виступає одним з основних дисциплінуючих факторів поведінки громадян [5, с. 244].

В.Д. Бакуменко вважає, що контроль являє собою одну з форм здійснення влади, що забезпечує дотримання законів та інших нормативно-правових актів, які видаються органами держави [43, с. 157].

Отже, контроль – це неодмінна властивість, характеристика державної влади та державновладних суб'єктів. Утім, чим саме він (контроль) є для влади та її носіїв: функцією, принципом, формою, методом, однозначної відповіді на сторінках наукової літератури так і не запропоновано. На нашу думку, набагато важливішим є питання сутнісного призначення контролю, адже загалом не стільки важливо – принцип це чи функція, як те, яке його призначення, на що він спрямований, що виконує. Контроль виступає тим засобом, за допомогою якого здійснюється спостереження за станом об'єкта (предмета) контролю, перевіряється його цілісність та відповідність встановленим нормам, вимогам, стандартам, виявляються наявні у ньому недоліки та відхилення, у низці випадків оцінюється його ефективності та перспектив подальшого розвитку.

Зовнішній контроль за діяльністю стосовно підготовки кадрів УДО України полягає у здійсненні компетентними суб'єктами, які перебувають поза межами організаційної структури системи підготовки кадрів, спостереження за законністю, якістю та ефективністю проведення роботи з професійного навчання та підготовки військовослужбовців УДО України, виявлення в ній порушень, недоліків та прогалин, ужиття заходів щодо їх усунення, а також вироблення на основі отриманих під час контролю даних перспективних шляхів подальшого розвитку й удосконалення навчально-виховної роботи у цій сфері.

Сьогодні контроль за підготовкою кадрів УДО України здійснює ціла низка суб'єктів за різним функціональним призначенням, що обумовлює специфіку його форм та методів. Деякі з цих видів контролю є доволі специфічними, оскільки не мають прямого характеру. Так, наприклад, парламентський контроль здійснює Верховна Рада України через: по-перше, прийняття (зміна, скасування)

відповідних законів, зокрема тих, що стосуються освіти; по-друге, прийняття бюджету, в якому визначає обсяги фінансування відповідних сфер і галузей суспільного життя та державної діяльності; по-третє, заслуховування доповідей начальника УДО України та вивчення його щорічних звітів з питань, що належать до предмета відання УДО України.

Отже, ні Парламент, ні Президент України не здійснюють прямого втручання у процес підготовки кадрів УДО України з метою його перевірки, утім вони мають можливість впливати на нього через свої нормотворчі та установчі повноваження, тобто їх контролюючі функції мають, так би мовити, додатковий, супутній характер і реалізуються в межах основного функціонального призначення цих органів.

Основний обсяг діяльності щодо здійснення зовнішнього контролю за підготовкою кадрів УДО України здійснюють органи виконавчої влади. При цьому, якщо вищий орган виконавчої гілки влади, тобто КМУ, визначає переважно загальні питання здійснення контролю, то безпосередню реалізацію контрольних заходів виконують центральні органи виконавчої влади та підпорядковані їм відповідні територіальні ланки. Так, згідно із ЗУ «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII [99], державний нагляд (контроль) за дотриманням вищими навчальними закладами, незалежно від форми власності та підпорядкування законодавства у сфері освіти і науки та стандартів освітньої діяльності, здійснює центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері освіти шляхом здійснення державного нагляду (контролю) за діяльністю навчальних закладів. Таким органом влади на сьогодні є МОН України яке входить до системи органів виконавчої влади і є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення формування та реалізації державної політики у сферах освіти і науки, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності, інформатизації, формування і використання національних електронних інформаційних ресурсів, створення умов для розвитку інформаційного суспільства, а також у сфері

здійснення державного нагляду (контролю) за діяльністю навчальних закладів незалежно від їх підпорядкування і форми власності [95].

Також, на нашу думку, до суб'єктів зовнішнього контролю за діяльністю з підготовки кадрів УДО України мають належати Державна фіскальна служба України, яка перевіряє його фінансову діяльність. Відповідно до положення «Про державну фінансову інспекцію України», Держфінінспекція України є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується КМУ через Міністра фінансів України), входить до системи органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики у сфері державного фінансового контролю. Головними завданнями Держфінінспекції України є реалізація державної політики у сфері державного фінансового контролю, а також внесення пропозицій щодо її формування. Держфінінспекція України відповідно до покладених на неї завдань здійснює державний фінансовий контроль за: використанням і збереженням державних фінансових ресурсів, необоротних та інших активів, правильністю визначення потреби в бюджетних коштах та взяттям зобов'язань, ефективним використанням коштів і майна, станом і достовірністю бухгалтерського обліку і фінансової звітності у міністерствах та інших органах виконавчої влади, державних фондах, фондах загальнообов'язкового державного соціального страхування, бюджетних установах і суб'єктах господарювання державного сектору економіки, а також на підприємствах, в установах та організаціях, які отримують (отримували у періоді, який перевіряється) кошти з бюджетів усіх рівнів, державних фондів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування або використовують (використовували у періоді, який перевіряється) державне чи комунальне майно, за дотриманням законодавства на всіх стадіях бюджетного процесу щодо державного і місцевих бюджетів [140]. Отже, Держфінінспекція перевіряє законність та ефективність використання коштів і майна суб'єктами підготовки кадрів УДО України, правильністю та достовірністю ведення ними відповідної бухгалтерської та фінансової документації.

Створення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти передбачено в ЗУ «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 р. № 1556-VII [99]. Це агентство є постійно діючим колегіальним органом, уповноваженим цим Законом на реалізацію державної політики у сфері забезпечення якості вищої освіти. Відповідно до зазначеного Закону, Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти:

- 1) формує вимоги до системи забезпечення якості вищої освіти, розробляє положення про акредитацію освітніх програм і подає його на затвердження центральному органу виконавчої влади у сфері освіти і науки;
- 2) аналізує якість освітньої діяльності ВНЗ;
- 3) проводить ліцензійну експертизу, готує експертний висновок щодо можливості видачі ліцензії на провадження освітньої діяльності;
- 4) формує за поданням ВНЗ (наукових установ) пропозиції, у тому числі з метою запровадження міждисциплінарної підготовки, щодо переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти на відповідних рівнях вищої освіти, і подає його центральному органу виконавчої влади у сфері освіти і науки;
- 5) формує єдину базу даних запроваджених вищими навчальними закладами спеціалізацій, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти на кожному рівні вищої освіти;
- 6) проводить акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти;
- 7) формує критерії оцінки якості освітньої діяльності, у тому числі наукових здобутків, ВНЗ України, за якими можуть визначатися рейтинги ВНЗ України;
- 8) розробляє вимоги до рівня наукової кваліфікації осіб, які здобувають наукові ступені, розробляє порядок їх присудження спеціалізованими вченими радами ВНЗ (наукових установ) та подає його на затвердження центральному органу виконавчої влади у сфері освіти і науки;
- 9) розробляє положення про акредитацію спеціалізованих вчених рад та подає його на затвердження центральному органу виконавчої влади у сфері освіти і науки, акредитує спеціалізовані вчені ради та контролює їх діяльність;
- 10) акредитує незалежні установи оцінювання та забезпечення якості вищої освіти;
- 11) здійснює інші повноваження, передбачені законом.

Отже, Нацагентство із забезпечення якості вищої освіти покликано виконувати роль експерта в питанні оцінювання якості як національної системи вищої освіти взагалі, так і якості й ефективності діяльності її окремих ланок та елементів зокрема. Робити висновки про доцільність створення такого органу поки що важко, утім його колегіальний характер з особливим порядком обрання членів цього Агентства мають забезпечити об'єктивність та неупередженість його роботи, що повинно забезпечити більш об'єктивний та змістовний підхід до оцінювання якості надання освітніх послуг у нашій державі.

Отже, специфіка досліджуваної групи засад полягає в тому, що вони запроваджуються для формування сприятливого зовнішнього організаційно-правового середовища для здійснення діяльності з підготовки кадрів УДО України. При цьому основними напрямками у здійсненні зовнішньоорганізаційної підготовки кадрів УДО України є:

- забезпечувальний, що полягає у створенні належної матеріально-фінансової бази для навчально-підготовчої діяльності;
- контрольно-наглядовий, сутністю якого є спостереження за найбільш важливими аспектами підготовки кадрів УДО України для оцінки її якості та ефективності, вчасного виявлення й усунення наявних у ній недоліків і порушень.

### **Висновки до розділу 3**

Визначено, що організаційні засади підготовки кадрів УДО України – це низка основоположних вимог щодо побудови процесу підготовки кадрів та здійснення управління ним, які забезпечують цілісність цього процесу, цілеспрямованість, послідовність та ефективність його функціонування, як єдиної, злагодженої системи.

Доведено, що організація як специфічний процес, що спрямований на створення відповідних управлінських, методологічних, процедурно-функціональних, матеріально-технічних та інших умов для якісного здійснення

підготовки кадрів УДО України, являє собою комплексне явище, що складається з низки заходів.

Акцентовано увагу, що мета як внутрішньоорганізаційна засада діяльності з підготовки кадрів УДО України відображає той суспільно значущий результат, той стан, якого планується досягти в процесі її реалізації. Якщо уявити підготовку кадрів у вигляді системи відповідних навчально-виховних та інших заходів, засобів, методів, то мета концентрує в собі соціальне призначення цієї системи. Наголошено, що мета підготовки кадрів УДО України має складний характер. Її формують такі аспекти: по-перше, забезпечення структурних підрозділів УДО України, відповідно до встановленої чисельності, високопрофесійними кадрами, тобто такими, які володіють необхідним рівнем знань, умінь та навичок і здатні їх ефективно застосовувати на практиці, що є важливою гарантією належного рівня якості виконання ними своїх службово-посадових завдань і функцій та відповідних їм повноважень; по-друге, забезпечення індивідуального професійного зростання кадрового складу УДО України: надання можливості кожній особі, яка проходить військову службу/працює в системі УДО України, розвивати та вдосконалювати свої професійні знання, уміння, навички, а також ті, що можуть позитивно вплинути на якість та результативність реалізації перших; удосконалення існуючих та розроблення і застосування новітніх форм та методів здійснення навчально-підготовчого процесу, а також упровадження в нього останніх досягнень науки і техніки.

Завдання підготовки кадрів УДО України мають три основні рівні:

1) загальний рівень, що передбачає: 1) формування у військовослужбовців/працівників УДО України базового рівня знань із військової справи, сфери політології, економіки, права, державного управління, а також з інших галузей теорії та практики, що необхідні для нормального виконання ними професійного призначення; 2) формування високого рівня загальної та професійної культури (етики професійної поведінки) та необхідних морально-ділових якостей;

2) галузеві завдання. Зміст цих завдань підготовки кадрів УДО України обумовлений приналежністю останнього до правоохоронних органів. Тобто галузеві завдання передбачають оволодіння військовослужбовцями/працівниками УДО України знаннями, уміннями та навичками, які притаманні професії правоохоронця взагалі, незалежно від специфіки її реалізації;

3) спеціальні завдання, які полягають у наданні військовослужбовцям/працівникам УДО України знань та виробленні в них умінь і навичок, безпосередньо пов'язаних з їх діяльністю як представників державного правоохоронного органу спеціального призначення. Тобто дана група завдань передбачає отримання особами, які проходять службу/працюють в УДО України, поглиблених знань, умінь та навичок для виконання завдань з метою забезпечення нормального функціонування органів державної влади України, безпеки посадових осіб та об'єктів, визначених законодавством України.

З метою вдосконалення внутрішньоорганізаційних засад підготовки кадрів УДО України запропоновано:

1) покращити роботу підрозділу кадрового забезпечення УДО України, спрямовану на якісний підбір та відбір кандидатів на військову службу/роботу та відповідну підготовку в Інституті УДО України. Підрозділ кадрового забезпечення спільно з Інститутом УДО України повинні виявляти підготовлених на належному рівні осіб у різних навчальних закладах, які здійснюють відповідну підготовку. Для цього потрібно постійно вивчати та складати рейтинг навчальних закладів, що становлять інтерес для УДО України з питань підготовки кандидатів на військову службу/роботу в УДО України та відповідають потребам комплектування структурних підрозділів за напрямками службової діяльності. У плановому порядку та системно необхідно здійснювати відвідування навчальних закладів, проводити бесіди як з майбутніми кандидатами, так і з педагогічним, науково-педагогічним і керівним складом

навчальних закладів з метою популяризації військової служби та навчання в Інституті УДО України;

2) варто закріпити в нормативно-правовому акті обов'язкове навчання в Інституті УДО України всіх осіб, уперше прийнятих на військову службу до УДО України. Така необхідність пов'язана з наявністю великої кількості специфічних умов як проходження військової служби в УДО України, так і виконання завдань, передбачених ЗУ «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб»;

3) ураховуючи важливість та відповідальність проходження військової служби в УДО України, важливим є на ранній стадії відбору кандидатів для проходження військової служби в УДО України та, зокрема, навчання, виявлення осіб, не вмотивованих у подальшому проходити військову службу. Для цього необхідно провести тестування, сформулювати психологічний портрет, здійснити спеціальну перевірку, зарахувати в УДО України та прийняти іспити або направити на навчання. Ми переконані в тому, що ще на етапі перевірки кандидатів на військову службу в УДО України та, зокрема, навчання, варто перевіряти як мотивацію, так і інші аспекти на поліграфі. Проблема використання поліграфа узагалі є багатогранною та дуже складною. Тривалий час серед науковців точились дискусії про законність використання поліграфа з позиції дотримання прав людини. Проте практика переконала, що використання поліграфа є важливим, а головне, ефективним способом перевірки кандидатів на службу до різних державних правоохоронних органів. Наприклад, за останні два роки розроблено Інструкцію про застосування комп'ютерних поліграфів у роботі Міністерства доходів і зборів України (нині – Державна фіскальна служба України), Інструкцію про порядок організації та опитування персоналу з використанням поліграфа у МО України та ЗС України та ін. Доцільно розробити та ввести в дію Інструкцію про застосування поліграфа як під час відбору кадрів для військової служби в УДО України, підготовки в Інституті УДО України, так і під час проходження служби/роботи в УДО України;

4) у штаті Інституту УДО України варто передбачити окремі посади для слухачів денної форми навчання, що проходять підготовку за освітнім рівнем магістр. Така необхідність пов'язана з тим, що за особою, яка зарахована на денну форму навчання в магістратуру УДО України, посада за останнім місцем її роботи шляхом проведення певних заходів скорочується та передається до штату Інституту на час навчання. Таке становище негативно впливає на бажання керівництва структурних підрозділів УДО України надавати можливість своїм підлеглим складати вступні випробування та в подальшому їх навчання, оскільки керівник підрозділу фактично позбавляється як посади, так і особи, яка виявила бажання проходити навчання;

5) слід звернути увагу на необхідність підвищення кваліфікації педагогічним та науково-педагогічним складом Інституту УДО України з метою належної організації підготовки кадрів УДО України. Позитивним аспектом є те, що педагогічний та науково-педагогічний склад Інституту УДО України має достатній практичний досвід роботи, але ж наукова складова навчання теж має важливе значення. Педагогічний та науково-педагогічний склад Інституту УДО України повинен вивчати передовий досвід інших держав, нові наукові підходи до безпосередньо процесу навчання, що дозволить підвищити якість та ефективність підготовки кадрів УДО України;

6) питання створення системи безперервної професійної освіти, що дасть можливість на високому рівні підтримувати належний рівень професійних знань, умінь та навичок як кандидатів на військову службу/роботу, так і військовослужбовців УДО України, з метою виконання завдань, передбачених ЗУ «Про державну охорону органів державної влади України та безпеки посадових осіб».

Доведено, що стандарт у загальному розумінні – це зразок змісту та (або) форми чогось, діяльності, продукції, предмета тощо. Стандарт відображає загальноприйняті та загальновизнані правила, вимоги до чогось або когось, і у цьому контексті дуже важливо не плутати та не ототожнювати стандарт й ідеал. Адже ці два явища, хоча й взаємопов'язані між собою, утім не одне й те саме –

ідеал відображає вищу мету, досконале втілення чого-небудь. Ідеал не завжди є, якщо і не недосяжним, то раціональним, у зв'язку з цим, орієнтація на нього може бути невиправданою. Водночас стандарт, а саме процес його визначення, ґрунтується на принципах доцільності, раціональності та об'єктивності, і спрямований, на нашу думку, на забезпечення балансу між високою якістю, нагальними потребами та наявними ресурсами.

Встановлено, що стандарти освіти відображають сукупність найбільш важливих показників, яким має відповідати освічена особа із загальновизнаної у суспільстві й державі точки зору. Освітній стандарт покликаний забезпечити збалансоване поєднання суспільного уявлення про ідеальну освіту, освітні можливості особистості та наявні можливості і ресурси. Відтак, значення стандартів вищої освіти як елементів зовнішньоорганізаційного забезпечення підготовки кадрів УДО України полягає в тому, що вони, встановлюючи низку загальних вимог до змісту вищої освіти та фахової підготовки, таким чином визначають, так би мовити, систему координат, у межах якої повинна здійснюватися підготовка кадрів УДО України.

Усі стандарти та програми підготовки кадрів УДО України повинні відповідати системі державних стандартів освіти, розроблятися на їх основі та на їх виконання, розвиваючи й пристосовуючи їх загальні положення до конкретних освітніх потреб навчального закладу.

Серед зовнішньоорганізаційних засад підготовки кадрів УДО України виділено ліцензування, акредитацію та контроль.

Доведено, що ліцензування – це комплексна оцінка спроможності суб'єкта для визначення його можливості виступати повноцінним учасником та головним безпосереднім реалізатором освітньо-виховної діяльності.

Наголошено, що акредитація як засіб організації діяльності вищого навчального закладу, вищого військового навчального закладу (вищого навчального закладу зі специфічними умовами навчання), що здійснюють підготовку кадрів УДО України, спрямована на вивчення стану їх навчально-виховної й наукової діяльності та перевірку її відповідності системі державних

стандартів у сфері вищої освіти. Під час акредитації відбувається співставлення заявлених ВНЗ, ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділів показників навчання із встановленими державними нормативами.

Наголошено, що важливим зовнішньоорганізаційним питанням підготовки кадрів УДО України є закріплення переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, насамперед в Інституті УДО України.

Доведено, що контроль як соціальне явище являє собою специфічний різновид суспільної діяльності, змістом якої є вжиття заходів щодо підтримання цілісності існування, а також стабільності й відповідності існуючим соціальним вимогам, нормам (стандартам) функціонування об'єкта (предмета) контролю.

Визначено, що зовнішній контроль за діяльністю стосовно підготовки кадрів УДО України полягає у здійсненні компетентними суб'єктами, які перебувають поза межами організаційної структури системи підготовки кадрів, спостереження за законністю, якістю та ефективністю проведення роботи з професійного навчання та підготовки кадрового військовослужбовців/працівників УДО України, виявлення в ній порушень, недоліків та прогалин, ужиття заходів щодо їх усунення, а також вироблення на основі отриманих під час контролю даних перспективних шляхів подальшого розвитку й удосконалення навчально-виховної роботи у цій сфері.

Доведено, що основними напрямками у здійсненні зовнішньоорганізаційного забезпечення підготовки кадрів УДО України є: а) установчий, змістом якого є встановлення різних видів нормативів і стандартів у сфері вищої освіти, а також визначення умов і порядку допуску суб'єктів до здійснення освітньої діяльності; б) забезпечувальний, який полягає у створенні належної матеріально-фінансової бази для навчально-підготовчої діяльності; в) контрольно-наглядовий, сутністю якого є спостереження за найбільш важливими аспектами підготовки кадрів УДО України для оцінки її якості та ефективності, вчасного виявлення й усунення наявних у ній недоліків і порушень.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання – удосконалення адміністративно-правових засад підготовки кадрів УДО України, визначення їх змісту та особливостей. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. Аргументовано, що підготовка кадрів УДО України являє собою отримання особою, яка бажає стати військовослужбовцем/працівником даного державного правоохоронного органу спеціального призначення, відповідних якостей, що необхідні їй для виконання своїх майбутніх службових обов'язків, а також з метою задоволення потреби в необхідних фахівцях УДО України. Встановлено, що значення підготовки кадрів УДО України полягає в тому, щоб особа як майбутній військовослужбовець/працівник зазначеного правоохоронного органу відповідала передбаченим законодавством вимогам. Для визначення сутності цієї підготовки запропоновано здійснити аналіз вимог до зазначених осіб. Доведено, що сутність підготовки кадрів УДО України полягає у проведенні професійно-психологічного відбору та медичного огляду кандидатів на службу, а також здобутті останніми відповідного освітнього рівня – повної загальної освіти, професійно-технічної освіти або ж вищої освіти.

2. Констатовано, що система підготовки кадрів УДО України являє собою визначену на нормативно-правовому рівні сукупність навчальних закладів, які здійснюють підготовку осіб відповідно до освітніх рівнів: повної загальної середньої освіти, професійно-технічної освіти та вищої освіти.

3. Під принципами підготовки кадрів УДО України запропоновано розуміти закріплені на нормативно-правовому рівні основоположні, керівні та непорушні засади, на яких здійснюється зазначена діяльність. Виокремлено такі принципи: верховенство права, законність, гуманізм, рівність, соціальна

справедливість; доступність освіти; науковість; єдність і наступність системи освіти; системність; інтегративність; мова освіти; єдиноначальності; позапартійності; безперервності.

4. Констатовано, що правові засади підготовки кадрів УДО України являють собою передбачені в національному законодавстві нормативно-правові основи, на яких ґрунтується діяльність уповноважених суб'єктів з підготовки кадрів зазначеного органу, а також визначається можливість зацікавлених осіб реалізувати право на проходження такої підготовки. Серед нормативно-правових актів, що визначають правові засади підготовки кадрів УДО України, виокремлено: Конституцію України; міжнародні договори України; закони України, передусім ті, за допомогою яких здійснюється правове регулювання у сфері освіти; укази Президента України; постанови та розпорядження КМУ; накази УДО України.

5. Правовий статус суб'єктів підготовки кадрів УДО України охарактеризовано у вузькому та широкому розумінні. У першому випадку правовий статус включає лише права та обов'язки суб'єкта, які фактично є серцевиною, основою будь-якого правового статусу будь-якого суб'єкта. Правовий статус у широкому розумінні має включати весь обсяг юридично значущих ознак, властивостей та якостей суб'єкта. Обґрунтовано, що головним суб'єктом підготовки кадрів УДО України є Інститут УДО України. Окрім зазначеного інституту, як суб'єктів підготовки фахівців УДО України запропоновано розглядати й інші навчальні заклади, ВНЗ, ВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділи, які надають своїм студентам/слухачам такий рівень знань, умінь і навичок, який дозволяє їм проходити військову службу/працювати в Управлінні державної охорони України. Усі ВНЗ як суб'єкти підготовки кадрів УДО України, за загальним правилом, є рівними у своєму правовому статусі: користуються однаковими правами та виконують однакові обов'язки. Водночас специфіка окремих категорій ВВНЗ (ВНЗ із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами може передбачати для них певні особливості у їх правовому становищі, які

виявляються в наданні додаткових прав та (або) покладанні на них додаткових специфічних обов'язків.

6. З'ясовано, що специфіка взаємодії як організаційного елементу підготовки кадрів УДО України полягає в тому, що вона має як внутрішнє так і зовнішнє спрямування. У зв'язку з цим, запропоновано виділити два загальні види взаємодії як засобу забезпечення підготовки кадрів УДО України: зовнішню та внутрішню. У кожному з видів також виокремлено декілька рівнів. Внутрішня взаємодія включає в себе такі рівні: а) взаємодія між педагогічним та науково-педагогічним складом вищого навчального закладу, вищого військового навчального закладу (вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами і слухачами останнього. Тобто – це та взаємодія, що опосередковує навчально-підготовчий процес, що за своєю глибинною сутністю є суцільною взаємодією, під час якої викладач, лектор, наставник здійснює певний вплив на слухача (слухачів), а той сприймає його. Водночас, визнаючи, що в цій взаємодії пріоритетну роль відіграє суб'єкт навчання, він також може бути й об'єктом взаємодії, адже слухачі теж у процесі навчання здійснюють вплив на викладачів, які повинні сприймати його, аналізувати та реагувати на нього. Ефективна взаємодія надає можливість здійснювати безперервний контроль за рівнем якості, ефективності та результативності навчання; б) взаємодія між слухачами вищого навчального закладу, вищого військового навчального закладу (вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами й керівництвом. Така взаємодія має управлінський характер; в) взаємодія між керівництвом та підрозділом кадрового забезпечення УДО України. Ця взаємодія має опосередкований характер щодо підготовки кадрів УДО України, але вона, по-перше, тісно пов'язана з нею, по-друге, реалізується в межах як УДО України, так і ВНЗ, вищого військового навчального закладу (вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами як суб'єкта підготовки кадрів; г) взаємодія вищого навчального закладу, вищого військового навчального закладу (вищого навчального закладу із

специфічними умовами навчання) та їх підрозділами закладу із структурними підрозділами УДО України. Зовнішня взаємодія має такі рівні: взаємодія вищого навчального закладу, вищого військового навчального закладу (вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами, що здійснює підготовку кадрів УДО України, з іншими навчальними закладами та науковими установами; взаємодія з державними органами, органами місцевого самоврядування та громадськістю; в) міжнародне співробітництво.

7. Визначено, що внутрішньоорганізаційні засади підготовки кадрів УДО України – це низка основоположних вимог щодо побудови процесу підготовки кадрів та здійснення управління ним, які забезпечують цілісність цього процесу, цілеспрямованість, послідовність та ефективність його функціонування як єдиної, злагодженої системи.

8. Серед зовнішньоорганізаційних засад підготовки кадрів УДО України виділено ліцензування, акредитацію та контроль. Встановлено, що ліцензування – це комплексна оцінка спроможності суб'єкта на предмет його можливості виступати повноцінним учасником та головним безпосереднім реалізатором (здійснювачем) освітньо-виховної діяльності. Наголошено, що акредитація як засіб організації діяльності вищого навчального закладу, вищого військового навчального закладу (вищого навчального закладу із специфічними умовами навчання) та їх підрозділами, у тому числі тих, що здійснюють підготовку кадрів УДО України, спрямована на вивчення стану їх навчально-виховної й наукової діяльності та перевірку її відповідності системі державних стандартів у сфері вищої освіти. Доведено, що зовнішній контроль за діяльністю щодо підготовки кадрів УДО України полягає у здійсненні компетентними суб'єктами, які перебувають поза межами організаційної структури системи підготовки кадрів, спостереження за законністю, якістю та ефективністю проведення роботи з професійного навчання і підготовки кадрів УДО України, виявлення в ній порушень, недоліків та прогалин, ужиття заходів щодо їх усунення, а також вироблення на основі отриманих під час

контролю даних перспективних шляхів подальшого розвитку й удосконалення навчально-виховної роботи в цій сфері. Доведено, що головними напрямками у здійсненні зовнішньоорганізаційного забезпечення підготовки кадрів УДО України є такі: а) установчий, змістом якого є встановлення різних видів нормативів і стандартів у сфері вищої освіти, а також визначення умов і порядку допуску суб'єктів до здійснення освітньої діяльності; б) забезпечувальний, що полягає у створенні належної матеріально-фінансової бази для навчально-підготовчої діяльності; в) контрольно-наглядовий, сутністю якого є спостереження за найбільш важливими аспектами підготовки кадрів УДО України, для оцінки її якості та ефективності, вчасного виявлення й усунення наявних у ній недоліків і порушень.

9. Наголошено, що існують певні прогалини в організації підготовки кадрів УДО України, зокрема, запропоновано приділяти більше уваги її цільовому блоку. Доведено, що з метою забезпечення цілеспрямованості, високої якості та ефективності досліджуваного підготовчого процесу потрібно чітко визначити його завдання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аванесов Г. А. Криминология и социальная профилактика / Аванесов Г. А. – М. : Акад. МВД СССР, 1980. – 527 с.
2. Аверьянов А. Н. О природе взаимодействия / Аверьянов А. Н. – М. : Знание, 1984. – 64 с.
3. Административное право : [учеб.] / под ред. Л. Л. Попова. – М. : Юристъ, 2002. – 703 с.
4. Административное право Украины : [учеб.] / под общ. ред. С. В. Кивалова. – Харьков : Одиссей, 2004. – 880 с.
5. Административное право Украины : учеб. для студ. высш. учеб. завед. юрид. спец. / [Ю. П. Битяк, В. В. Богуцкий, В. Н. Гарашук и др.] ; под ред. проф. Ю. П. Битяка. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – Х. : Право, 2003. – 576 с.
6. Административное право. Общая и особенная части : [учеб.] / под ред. А. П. Коренева. – М. : МВШМ МВД СССР, 1986. – 487 с.
7. Адміністративне право України : [підруч.] / за заг. ред. С. В. Ківалова. – Одеса : Юрид. л-ра, 2003. – 896 с.
8. Адміністративне право України: Загальна частина. Академічний курс : [підруч.] / за заг ред. академіка НАПрН О. М. Бандурки. – Х. : Золота миля, 2011. – 584 с.
9. Адміністративне право України. Академічний курс : [підруч.] : у 2 т. / ред. кол. : В. Б. Авер'янов (голова). – К. : Юридична думка, 2004. –  
Т. 1 : Загальна частина. – 2004. – 584 с.
10. Адміністративний процес : [навч. посіб.] / за заг. ред. доктора юрид. наук, проф. І. П. Голосніченка. – К. : ГАН, 2003. – 256 с.
11. Алексеев С. С. Право: азбука – теория – философия: опыт комплексного исследования / Алексеев С. С. – М. : Статут, 1999. – 712 с.
12. Алехин А. П. Административное право Российской Федерации / А. П. Алехин, Ю. М. Козлов. – М. : Зерцало-М, 1994. – 280 с.

13. Афанасьев В. Г. Общество: системность, познание и управление / Афанасьев В. Г. – М. : Политиздат, 1981. – 432 с.

14. Бандурка О. М. Основы управління в органах внутрішніх справ України: теорія. досвід, шляхи удосконалення / Бандурка О. М. – Х. : Основа, 1996. – 398 с.

15. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : [підруч.] / Бандурка О. М. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.

16. Бандурка О. О. Управління державною податковою службою в Україні: організаційно-правові аспекти : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Бандурка Олександр Олександрович. – К., 2007. – 499 с.

17. Бахрах Д. Н. Административное право : [учеб. для вузов] / Бахрах Д. Н., Россинский Б. В., Старилов Ю. Н. – [3-е изд., пересмотр, и доп.]. – М. : Норма, 2007. – 816 с.

18. Бахрах Д. Н. Административное право России : [учеб. для вузов] / Бахрах Д. Н. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 2000. – 640 с.

19. Бачило И. Л. Функции органов управления (правовые проблемы оформления и реализации) / Бачило И. Л. – М. : Юрид. лит., 1976. – 200 с.

20. Библик С. П. Словник іншомовних слів: тлумачення, словотворення та слововживання / С. П. Библик, Г. М. Сюта ; за ред. С. Я. Єрмоленко ; [худож.-оформ. Б. П. Бублик]. – Х. : Фоліо, 2006. – 623 с.

21. Большая советская энциклопедия : [в 30 т.] / гл. ред. А. М. Прохоров. – [3-е изд.]. – М. : Сов. энцикл., 1969–1978. –

Т. 5 : Вешин – Газли. – 1971. – 640 с.

22. Большой толковый словарь русского языка / [сост. и гл. ред. С. А. Кузнецов]. – СПб. : Норинт, 2000. – 1536 с.

23. Большой юридический словарь / [сост. В. Н. Додонов, В. Д. Ермаков и др.] ; ред. А. Я. Сухарев, В. Д. Зорькин, В. Е. Крутских. – М. : Инфра-М, 1999. – 790 с.

24. Бондаренко О. В. Функціонування вищого навчального закладу як об'єкт адміністративно-правового регулювання / О. В. Бондаренко // Наше право. – 2011. – № 1. – Ч. 2. – С. 63–39.

25. Буйвол Б. А. Социальный контроль и его воздействие на поведение людей : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. филос. наук : спец. 09.00.11 «Социальная философия» / Б. А. Буйвол. – К., 1973. – 16 с.

26. Бутков І. М. Щодо визначення поняття «правовий статус фізичної особи-підприємця» [Електронний ресурс] / І. М. Бутков // Форум права. – 2013. – № 3. – С. 70–76. – Режим доступу :

[http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2013\\_3\\_14.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2013_3_14.pdf)

27. ВВНЗ та ВВП ВНЗ, які здійснюють підготовку громадян на посади осіб офіцерського складу для проходження військової служби за контрактом [Електронний ресурс] / Міністерство оборони України. – Режим доступу :

<http://www.mil.gov.ua/diyalnist/vijskova-osvita-na-tauka/vvnz-ta-vnp-vnz-prohodzhennya-vijskovoi-sluzhbi-za-kontraktom.html>.

28. ВВНЗ та ВВП ВНЗ, які здійснюють підготовку громадян за спеціальностями освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста (для призначення після випуску на посади сержантського складу) [Електронний ресурс] / Міністерство оборони України. – Режим доступу :

<http://www.mil.gov.ua/diyalnist/vijskova-osvita-na-tauka/vvnz-ta-vnp-vnz-pidgotovkumolodshogo-speczialistana-posadi-serzhantskogo-skladu.html>.

29. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.

30. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / [укл. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К. ; Ірпінь : Перун, 2005. – 1728 с.

31. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел.]. – К. ; Ірпінь : Перун, 2009. – 1736 с.

32. Виконавча влада і адміністративне право / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Ін-Юре, 2002. – 668 с.

33. Військові ліцеї та ліцеї з посиленою військово-фізичною підготовкою [Електронний ресурс] / Міністерство оборони України. – Режим доступу :

<http://www.mil.gov.ua/diyalnist/vijskova-osvita-na-tauka/vijskovi-liczei-ta-liczei-z-posilenoyu/vijskovi-liczei-ta-liczei-z-posilenoyu-vijskovo-fizichnoyu-pidgotovkoyu.html>.

34. Волинка К. Г. Теорія держави і права : [навч. посіб.] / Волинка К. Г. – К. : МАУП, 2003. – 240 с.

35. Гаращук В. М. Контроль та нагляд у державному управлінні / Гаращук В. М. ; [худож.-оформ. О. Агєєв]. – Х. : Фоліо, 2002. – 176 с.

36. Гель А. П. Правоохоронні органи України : [курс лекцій] / Гель А. П., Семаков Г. С., Цвгун Д. П. – К. : МАУП, 2000. – 240 с.

37. Гель А. П. Судові та правоохоронні органи України : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Гель А. П., Семаков Г. С., Кондракова С. П. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.

38. Голосніченко І. П. Проблеми адміністративного процесу на сучасному етапі розвитку Української держави / І. П. Голосніченко // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. праць. – Одеса, 2003. – Вип. 19. – С. 25–31.

39. Гусарєв С. Д. Теоретичні аспекти забезпечення правового статусу особистості в Україні / С. Д. Гусарєв // Науковий вісник Дніпропетровського юридичного ін-ту МВС України. – Д., 2000. – № 1. – С. 38–43.

40. Даль В. И. Толковый словарь русского языка : [иллюстрированное изд.] / Даль В. И. – М. : Эксмо, 2011. – 896 с. : ил. – (Российская императорская библиотека).

41. Дюрягин М. А. Право и управление / Дюрягин М. А. – М. : Юрид. лит., 1981. – 168 с.

42. Егоршин А. П. Управление персоналом / Егоршин А. П. – Н. Новгород : НИМБ, 1999. – 624 с.

43. Енциклопедичний словник з державного управління / [уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.]; за ред.

Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.

44. Етимологічний словник української мови : у 7 т. / [редкол. О. С. Мельничук (голов. ред.) та ін.] ; АН УРСР. Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні. – К. : Наук. думка, 1982– . –

Т. 2 : Д – Копці / [укл. Н. С. Родзевич та ін.]. – 1985. – 572 с.

45. Ефимичев С. П. Задачи предварительного расследования / С. П. Ефимичев // Процессуальные вопросы предварительного следствия на современном этапе : [сб. науч. тр. / редкол. : В. С. Шадрин (отв. ред.) и др.] ; ВСШ МВД СССР. – Волгоград, 1988. – С. 4–20.

46. Жанабилов Е. Ж. Правовое регулирование труда лиц рядового и начальствующего состава ОВД / Жанабилов Е. Ж. – Караганда : Караганд. ВШ МВД СССР, 1976. – 126 с.

47. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена 10 груд. 1948 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 93. – Ст. 3103.

48. Загальна теорія держави і права : [підруч.] / за ред. В. В. Копейчикова. – К. : Юрінком, 1997. – 320 с.

49. Испахан А. П. Подготовка и принятие управленческих решений / Испахан А. П. – М. : Юрид. лит., 1971. – 56 с.

50. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови / Івченко А. О. – Х. : Фоліо, 2002. – 580 с.

51. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудової діяльності державних службовців як особливої категорії зайнятого населення України : [навч. посіб.] / Іншин М. І. – Х. : ФІНН, 2010. – 672 с.

52. Кикоть Г. Проблема класифікації юридичних фактів у сучасній теорії права / Г. Кикоть // Право України. – 2003. – № 7. – С. 29–34.

53. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления : [учеб. для вузов по спец. «Менеджмент»] / Кнорринг В. И. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 528 с.

54. Кобалевский В. Очерки советского административного права / Кобалевский В. – К. : Госиздат Украины, 1924. – 260 с.

55. Коваль Л. В. Адміністративне право : [курс лекцій] / Коваль Л. В. – К. : Вентурі 1996. – 208 с.

56. Ковальський В. С. Суд, правоохоронні та правозахисні органи України : навч. посіб. / [В. С. Ковальський (керівник авт. колективу), В. Т. Білоус, С. Е. Демський та ін. ] ; відп. ред. Я. Ю. Кондратьєв. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 320 с.

57. Козлов Ю. М. Административное право : [учеб.] / Козлов Ю. М. – М. : Юристъ, 1999. – 320 с.

58. Козлов Ю. М. Административные правоотношения / Козлов Ю. М. – М. : Юрид. лит., 1976. – 184 с.

59. Колодій А. М. Принципи права України : [моногр.] / Колодій А. М. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – 208 с.

60. Колпаков В. К. Адміністративне право України : [підруч.] / В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.

61. Комзюк А. Т. Адміністративний процес України : [навч. посіб.] / Комзюк А. Т., Бевзенко В. М., Мельник Р. С. – К. : Прецедент, 2007. – 531 с.

62. Кондаков Н. И. Логический словарь-справочник / Кондаков Н. И. – М. : Наука, 1975. – 721 с.

63. Константи́й О. В. Джерела адміністративного права України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Константи́й Олександр Володимирович. – Х., 2000. – 170 с.

64. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

65. Костькова О. В. Административное право / Кости́кова О. В. – М. : Аллель, 2010. – 64 с.

66. Котюк В. О. Теорія права : курс лекцій : [навч. посіб. для юрид. фак. вузів] / Котюк В. О. – К. : Вентурі, 1996. – 208 с.

67. Кравчук М. В. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права : [навч. посіб.] / Кравчук М. В. – [3-тє вид., змін., й допов.]. – Тернопіль : Карт-бланш, 2002. – 247 с.

68. Кримінальний процесуальний кодекс України : прийнятий 13 квіт. 2012 р. № 4651–VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 9–10, № 11–12, № 13. – Ст. 88.

69. Кузьменко Т. М. Соціологія [Електронний ресурс] : [навч. посіб.] / Кузьменко Т. М. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 320 с. – Режим доступу :

[http://pidruchniki.ws/12560607/sotsiologiya/sotsialniy\\_kontrol\\_yogo\\_vidi\\_fun\\_ktsiyi](http://pidruchniki.ws/12560607/sotsiologiya/sotsialniy_kontrol_yogo_vidi_fun_ktsiyi)

70. Куліш А. М. Правоохоронна система України: адміністративно-правові засади організації та функціонування : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Куліш Анатолій Миколайович. – Х., 2009. – 432 с.

71. Кунченко-Харченко В. І. Правознавство / Кунченко-Харченко В. І. – Черкаси : ЧДТУ, 2009. – 471 с.

72. Лапина М. А. Административное право : [курс лекций] / Лапина М. А. – М. : Проспект, 2010. – 717 с.

73. Лаппо І. М. Функції вищих навчальних закладів у сучасному суспільстві [Електронний ресурс] / І. М. Лаппо // Філософсько-педагогічні аспекти формування свідомості технічної інтелігенції : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (10 берез. 2011 р.). – Красноармійськ, 2011. – С. 45–48. – Режим доступу :

<http://ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/2739>

74. Малиновський В. Я. Державне управління : [навч. посіб.] / Малиновський В. Я. – [2-ге вид., допов. та переробл.]. – К. : Атіка, 2003. – 576 с.

75. Малюткин В. А. Организация взаимодействия подразделений органов внутренних дел в осуществлении профилактики преступлений : [лекция № 13] /

Малюткин В. А. ; под ред. Г. А. Аванесова. – М. : РИО МВД СССР, 1976. – 40 с.

76. Мельничук Н. О. Правове регулювання випробування при прийнятті на роботу за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Мельничук Наталія Олексіївна. – К., 2006. – 196 с.

77. Менеджмент / Робинс Стивен П., Коултер Мери ; [пер. с англ.]. – М. : Вильямс, 2002. – 880 с.

78. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права [Електронний ресурс] : прийнятий 16 груд. 1966 р. – Режим доступу :

[http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042).

79. Монастирський Г. Л. Теорія організації : [навч. посіб.] / Монастирський Г. Л. – К. : Знання, 2008. – 319 с.

80. Музичук О. М. Контроль за діяльністю правоохоронних органів в Україні : [моногр.] / Музичук О. М. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2010. – 654 с.

81. Музичук О. М. Сутність професійної підготовки персоналу ОВС [Електронний ресурс] / О. М. Музичук // Форум права. – 2007. – № 1. – С. 125–130. – Режим доступу :

[http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2007\\_1\\_24.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2007_1_24.pdf)

82. Ниязова М. В. Функции ВУЗа как социально ответственного института / М. В. Ниязова // Проблемы современной экономики : евразийский междунар. науч.- аналит. журн. – 2008. – № 2 (26). – С. 346–347.

83. Новейший философский словарь / [сост. А. А. Грицанов]. – Минск : В. М. Скакун, 1998. – 896 с.

84. Общая теория права : учеб. для юрид. вузов / [Ю. А. Дмитриев, И. Ф. Казьмин, В. В. Лазарев и др.] ; под общ. ред. А. С. Пиголкина. – [2-е изд., исп. и доп.]. – М. : МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1996. – 384 с.

85. Общая теория права и государства : учеб. / [В. С. Афанасьев, А. Г. Братко, А. П. Герасимов, В. И. Гойман] ; под ред. В. В. Лазарева. – М. : Наука, 1994. – 360 с.

86. Овчарова Е. В. Российское административное право : [учеб.-метод. пособ.] / Овчарова Е. В. – М. : Статут, 2007. – 46 с.

87. Ожегов С. И. Словарь русского языка : 70000 слов / Ожегов С. И. ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – [23-е изд., испр.]. – М. : Рус. яз., 1990. – 917 с.

88. Основи держави і права України : [підруч.] / за ред. проф. В. Л. Ортинського, проф. В. К. Грищука, М. А. Мацька. – К. : Знання, 2008. – 583 с.

89. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19 лист. 1992 р. № 2801-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4. – Ст. 19.

90. Осовська Г. В. Основи менеджменту [Електронний ресурс] : [навч. посіб.] / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : Кондор, 2006. – 664 с. – Режим доступу :

<http://www.info-library.com.ua/books-text-5412.html>

91. Остапенко О. І. Адміністративна деліктологія: соціально-правовий феномен і проблеми розвитку / Остапенко О. І. – Львів : Львів. ін-т внутр. справ, 1995. – 312 с.

92. Павлов Д. М. Адміністративне право : Загальна частина : [конспект лекцій] / Павлов Д. М. – К. : МАУП, 2007. – 136 с.

93. Панчишин А. В. Поняття, ознаки та структура категорії «правовий статус» / А. В. Панчишин // Часопис Київського університету права. – К., 2010. – № 2. – С. 95–98.

94. Петрушенко В. Л. Філософський словник: терміни, персоналії, сентенції / Петрушенко В. Л. – Львів : Магнолія 2006, 2011. – 352 с.

95. Питання Міністерства освіти і науки України [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 25 квіт. 2013 р. № 240/2013. – Режим доступу :

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/240/2013>

96. Політичний енциклопедичний словник : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / [упоряд. В. П. Горбатенко, А. Г. Саприкін] ; за ред. Ю. С. Шемчушенка, В. Д. Бабкіна. – К. : Генеза, 1997. – 400 с.

97. Предмет и система курса хозяйственного права: правовое положение хозяйственных органов : [учеб. пособ. для студ. фак. совет. стр-ва] / Вердников В. Г., Мартемьянов В. С., Плеханов А. И. – М. : ВЮЗИ, 1978. – 68 с.

98. Про введення в дію Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» : Постанова Верховної Ради України від 25 берез. 1992 р. № 2233-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1992. – № 27. – Ст. 386.

99. Про вищу освіту : Закон України від 1 лип. 2014 р. № 1556-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 37–38. – Ст. 2004.

100. Про вищу освіту [Електронний ресурс] : Закон України від 17 січ. 2002 р. № 2984-III. – Режим доступу :

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>

101. Про військовий обов'язок та військову службу : Закон України від 25 берез. 1992 р. № 2232-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1992. – № 27. – Ст. 385.

102. Про військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів : спільний наказ Міністерства освіти і науки України та Міністерства оборони України від 15 серп. 2013 р. № 1190/560 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 73. – Ст. 354.

103. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка : наказ УДО України від 26 квіт. 2011 р. № 155 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 38. – Ст. 1561.

104. Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб : Закон України від 4 берез. 1998 р. № 160-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 35. – Ст. 236.

105. Про дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24 берез. 1999 р. № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22–23. – Ст. 197.

106. Про загальну середню освіту : Закон України від 13 трав. 1999 р. № 651-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 28. – Ст. 230.

107. Про заміщення в мирний час в Управлінні державної охорони України окремих військових посад цивільними особами : наказ УДО України від 4 жовт. 2013 р. № 646 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 84. – Ст. 3126.

108. Про засади державної мовної політики : Закон України від 3 лип. 2012 р. // Офіційний вісник України. – 2012. – № 61. – Ст. 2471.

109. Про затвердження Державного стандарту базової і повної загальної середньої освіти : Постанова Кабінету Міністрів України від 23 лист. 2011 р. № 1392 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 11. – Ст. 400.

110. Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 серп. 2002 р. № 1135 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 34. – Ст. 1575.

111. Про затвердження Інструкції про грошове забезпечення слухачів Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка : наказ УДО України від 22 трав. 2012 р. № 221 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 84. – Ст. 3126.

112. Про затвердження Інструкції про порядок застосування Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями УДО України : наказ УДО України від 30 серп. 2011 р. № 399 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 74. – Ст. 2791.

113. Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кадрів в Управлінні державної охорони України : наказ УДО України від 9 серп. 2010 р. № 349 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 68. – Ст. 2473.

114. Про затвердження Інструкції про професійну підготовку військовослужбовців УДО України до виконання військового обов'язку та професійної діяльності на посадах офіцерського складу : наказ УДО України

від 1 жовт. 2012 р. № 431 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 84. – Ст. 3406.

115. Про затвердження Концепції оптимізації підготовки кадрів та організації надання освітніх послуг у навчальних закладах Міноборони, інших центральних органів виконавчої влади, що здійснюють керівництво військовими формуваннями і правоохоронними органами [Електронний ресурс] : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 лип. 2003 р. № 436-р. – Режим доступу :

<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/436-2003-%D1%80>

116. Про затвердження Переліку військових посад в Інституті Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка, які в мирний час можуть бути заміщені цивільними особами на умовах строкового трудового договору : наказ УДО України від 16 лист. 2011 р. № 530 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 95. – Ст. 3478.

117. Про затвердження Положення з організації професійної підготовки осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ України [Електронний ресурс] : наказ МВС від 13 квіт. 2012 р. № 318. – Режим доступу :

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0728-12>

118. Про затвердження Положення про акредитацію вищих навчальних закладів і спеціальностей у вищих навчальних закладах та вищих професійних училищах [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 9 серп. 2001 р. № 978. – Режим доступу :

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/978-2001-%D0%BF>

119. Про затвердження Положення про вищі військові навчальні заклади : наказ Міністерства оборони України від 3 черв. 2014 р. № 350 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 54. – Ст. 1475.

120. Про затвердження Положення про військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] : наказ Міністерства освіти і

науки України та Міністерства оборони України від 15 серп. 2013 р. № 1190/560. – Режим доступу :

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1541-13>

121. Про затвердження Положення про військово-лікарську експертизу в Збройних Силах України : наказ Міністра оборони України від 14 серп. 2008 р. № 402 // Офіційний вісник України. – 2008. – № 89. – Ст. 2996.

122. Про затвердження Положення про державний вищий навчальний заклад [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 5 верес. 1996 р. № 1074. – Режим доступу :

<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1074-96-%D0%BF>

123. Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України : Указ Президента України від 6 квіт. 2011 р. № 383/2011 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 29. – Ст. 1222.

124. Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту) [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 січ. 1998 р. № 65. – Режим доступу :

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/65-98-%D0%BF>

125. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 7 лип. 2010 р. № 564. – Режим доступу :

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/564-2010-%D0%BF>

126. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лют. 1997 р. № 167. – Режим доступу :

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/167-97-%D0%BF>

127. Про затвердження Типового положення про слідче управління (відділ) головного управління, управління МВС України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, на транспорті : наказ Міністерства внутрішніх справ України від 9 серп. 2012 р. № 686 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 84. – Ст. 3408.

128. Про Збройні Сили України : Закон України від 6 груд. 1991 р. № 1934-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 9. – Ст. 108.

129. Про ліцензування освітніх послуг : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 серп. 2007 р. № 1019 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 60. – Ст. 2379.

130. Про ліцензування освітніх послуг [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 29 серп. 2003 р. № 1380. – Режим доступу :

<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1380-2003-%D0%BF>

131. Про міжнародні договори України : Закон України від 29 черв. 2004 р. № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 540.

132. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України від 21 жовт. 1993 р. № 3543-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 44. – Ст. 416.

133. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25 черв. 2013 р. № 344/2013 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 50. – Ст. 1783.

134. Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування та розвитку освіти в Україні : Указ Президента України від 4 лип. 2005 р. № 1013/2005 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 27. – Ст. 1542.

135. Про оборону України : Закон України від 6 груд. 1991 р. № 1932-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 9. – Ст. 106.

136. Про організацію діяльності органів досудового розслідування Міністерства внутрішніх справ України : наказ Міністерства внутрішніх справ

України від 9 серп. 2012 р. № 686 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 84. – Ст. 3408.

137. Про освіту : Закон України від 23 трав. 1991 р. № 1060-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 34. – Ст. 451.

138. Про внесення зміни до Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями Управління державної охорони України : Указ Президента України від 18 трав. 2012 р. № 335/2012

<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/335/2012>.

139. Про політичні партії в Україні : Закон України від 5 квіт. 2001 р. № 2365-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 23. – Ст. 118.

140. Про Положення про Державну фінансову інспекцію України [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 23 квіт. 2011 р. № 499/2011. – Режим доступу :

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/499/2011>

141. Про Положення про порядок підготовки та внесення проектів актів Президента України : Указ Президента України від 15 лист. 2006 р. № 970/2006 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 47. – Ст. 3123.

142. Про Положення про проходження військової служби за контрактом військовослужбовцями УДО України : Указ Президента України від 19 жовт. 2007 р. № 982/2007 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 80. – Ст. 2974.

143. Про професійно-технічну освіту : Закон України від 10 лют. 1998 р. № 103/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 32. – Ст. 215.

144. Про розроблення державних стандартів вищої освіти [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 7 серп. 1998 р. № 1247. – Режим доступу :

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1247-98-%D0%BF>

145. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20 груд. 1991 р. № 2011-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 15. – Ст. 190.

146. Про співробітництво в галузі підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів і нострифікацію документів про їхню кваліфікацію в рамках Співдружності Незалежних Держав [Електронний ресурс] : угода підпис. від 13 берез. 1992 р. – Режим доступу :

[http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997\\_203](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997_203).

147. Про стандартизацію : Закон України від 05 черв. 2014 р. № 1315-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 31. – Ст. 1058.

148. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України від 24 берез. 1999 р. № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22–23. – Ст. 197.

149. Про створення єдиної системи військової освіти [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 15 груд. 1997 р. № 1410. – Режим доступу :

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1410-97-%D0%BF>

150. Про умови, порядок призначення та оплати науково-педагогічної або наукової діяльності військовослужбовців УДО України на посадах у порядку службового сумісництва, пов'язаних з науково-педагогічною або науковою діяльністю в Інституті УДО України Київського національного університету імені Тараса Шевченка [Електронний ресурс] : наказ УДО України від 24 трав. 2012 р. № 224. – Режим доступу :

<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0945-12>

151. Про утворення Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 лип. 2010 р. № 1401-р // Офіційний вісник України. – 2010. – № 54. – Ст.1817.

152. Проблемы общей теории права и государства : [учеб. для вузов] / под общ. ред. академика РАН, доктора юрид. наук, проф. В. С. Нерсесянца. – М. : Норма, 2004. – 832 с.

153. Проблемы теории государства и права : [учеб.] / под ред. С. С. Алексеева. – М. : Юрид. лит., 1979. – 392 с.

154. Пундик М. Управлінські зв'язки у системній взаємодії органів публічного управління на регіональному рівні [Електронний ресурс] / М. Пундик // Публічне управління. – Режим доступу :

<http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2013-1/doc/1/08.pdf>

155. Рішення у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) : рішення Конституційного Суду України № 15-рп/2004 від 2 лист. 2004 р. // Офіційний вісник України. – 2004. – № 45. – Ст. 2975.

156. Сахаров А. Б. Правовое обеспечение предупреждения преступлений / А. Б. Сахаров // Советское государство и право. – 1975. – № 11. – С. 83–85.

157. Свенцицкий А. Л. Краткий психологический словарь / Свенцицкий А. Л. – М. : Велби ; Проспект, 2008. – 512 с.

158. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : [підруч.] / Скакун О. Ф. ; [пер. з рос.]. – Х. : Консум, 2006. – 656 с.

159. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : [підруч.] / Скакун О. Ф. – [2-ге вид., переробл. і допов.]. – Х. : Еспада, 2009. – 752 с.

160. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : [навч. посіб.] / Скібіцька Л. І. – К. : Центр учбової л-ри, 2010. – 360 с.

161. Слепенков И. М. Основы теории социального управления / И. М. Слепенков, Ю. П. Аверин. – М. : Высш. шк., 1990. – 269 с.

162. Словарь русского языка / С. И. Ожегова ; под. ред. Н. Ю. Шведовой. – [22-е изд., стереотип.]. – М. : Рус. яз., 1990. – 921 с.

163. Словник соціологічних і політологічних термінів / за заг. ред. В. І. Астахової, В. І. Даниленка, А. І. Панова. – К. : Вища шк., 1993. – 141 с.

164. Словник української мови : [в 11 т.] / гол. ред. кол. І. К. Білодід. – К. : Наук. думка, 1970– . –

Т. 4. – 1975. – 840 с.

165. Словник української мови : у 11 т. / [ред. кол. А. А. Бурячок, Г. М. Гнатюк, П. Й. Горецький та ін.]. – К. : Наук. думка, 1970– . –

Т. 1. – 1970. – 801 с.

166. Соболь Т. В. Соціальна дія та соціальна взаємодія – засади порівнюваності понять / Т. В. Соболь // Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. – К., 2009. – № 91–93. – С. 41–44.

167. Советское административное право : [учеб.] / под ред. П. Т. Василенко. – М. : Юрид. лит., 1990. – 576 с.

168. Советское административное право : [учеб.] / под ред. Р. С. Павловского. – К. : Вища шк., 1986. – 416 с.

169. Советское административное право : [учеб.] / под ред. Ю. М. Козлова. – М. : Юрид. лит., 1973. – 623 с.

170. Современная философия : словарь и хрестоматия. – Ростов-н/Д. : Феникс, 1996. – 511 с.

171. Сокуренько В. В. Роль соціальної справедливості в розбудові правової соціальної держави : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.12 / Сокуренько Валерій Васильович. – К., 2002. – 192 с.

172. Сорокин В. Д. Административно-процессуальные отношения / Сорокин В. Д. – Л. : Ленингр. ун-та, 1968. – 75 с.

173. Сорокин В. Д. Правовое регулирование: предмет, метод, процесс (макроуровень) / Сорокин В. Д. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2003. – 616 с.

174. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество / Сорокин П. А. ; [общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов ; пер. с англ.]. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.

175. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках / [ред.-координатор академик РАН Г. В. Осипов]. – М. : НОРМА (НОРМА–ИНФРА М), 2000. – 488 с.

176. Социология. Основы общей теории : [учеб. для вузов] / отв. ред. академик РАН Г. В. Осипов, действительный член РАЕН Л. Н. Москвичев. – М. : Норма, 2003. – 912 с.

177. Старилов Ю. Н. Курс общего административного права : [в 3 т.] / Старилов Ю. Н. – М. : НОРМА, 2002– . –

Т. 1 : История. Наука. Предмет. Нормы. Субъекты. – 2002. – 728 с.

178. Строгович М. С. Курс советского уголовного процесса : Т. 1–2 / Строгович М. С. – М. : Наука, 1968–1970. – 468 с.

179. Суд, правоохоронні та правозахисні органи України : навч. посіб. / [В. С. Ковальський (кер. авт. кол.), В. Т. Білоус, С. Е. Демський та ін.] ; відп. ред. Я. Кондратьєв. – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 320 с.

180. Танчин І. З. Соціологія [Електронний ресурс] : [навч. посіб.] / Танчин І. З. – К.: Знання, 2008. – 351 с. – Режим доступу :

[http://pidruchniki.ws/12590605/sotsiologiya/sotsialniy\\_kontrol](http://pidruchniki.ws/12590605/sotsiologiya/sotsialniy_kontrol)

181. Теория государства и права : [курс лекций] / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 1997. – 672 с.

182. Теория государства и права : [учеб. для юрид. вузов] / под общ. ред. доктора юрид. наук, проф. А. С. Пиголкина. – М. : Городец, 2003. – 520 с.

183. Теория государства и права : [учеб. для вузов] / под ред. проф. В. М. Корельского и проф. В. Д. Перевалова. – [2-е изд., изм. и доп.]. – М. : НОРМА (НОРМА–ИНФРА • М), 2002. – 616 с.

184. Теория государства и права : [курс лекцій] / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. – М. : Юристъ, 1997. – 672 с.

185. Теорія держави і права. Академічний курс [Електронний ресурс] : [підруч.] / О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – Режим доступу :

[http://ebk.net.ua/Book/law/zaychuk\\_tdp/part2/402.htm](http://ebk.net.ua/Book/law/zaychuk_tdp/part2/402.htm)

186. Теорія і методика професійної освіти [Електронний ресурс] : навч. посіб. / [З. Н. Курлянд, Т. Ю. Осипова, Р. С. Гурін та ін.] ; за ред. З. Н. Курлянд. – К. : Знання, 2012. – 390 с. – Режим доступу :

[http://pidruchniki.com/1281041955047/pedagogika/meta\\_zavdannya\\_printsipy\\_profesiynoyi\\_osviti](http://pidruchniki.com/1281041955047/pedagogika/meta_zavdannya_printsipy_profesiynoyi_osviti)

187. Тихомиров Ю. А. Публичное право / Тихомиров Ю. А. – М. : БЕК, 1995. – 496 с.

188. Тихомиров Ю. А. Теория компетенции / Тихомиров Ю. А. – М. : Издание г-на Тихомирова М. Ю., 2001. – 355 с.

189. Тлумачний словник української мови / [уклад. : Т. В. Ковальова, Л. П. Коврига]. – Х. : Синтекс, 2005. – 672 с.

190. Тлумачний словник української мови : 14000 слів і словосполучень / [уклад.: Т. В. Ковальова, Л. П. Коврига]. – Х. : Синтекс, 2001. – 671 с.

191. Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Толстой Ю. К. – Л. : Ленингр. ун-та, 1959. – 87 с.

192. Трудове право : підруч. / [М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сірохата ін.] ; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.

193. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Туркот Т. І. – К. : Кондор, 2011. – 628 с. – Режим доступу :

[http://pidruchniki.com/13281126/pedagogika/derzhavni\\_standarti\\_osviti\\_funktsiyi](http://pidruchniki.com/13281126/pedagogika/derzhavni_standarti_osviti_funktsiyi)

194. Управление персоналом. Энциклопедический словарь. – М. : Инфра, 1998. – 451 с.

195. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. – [7-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Республика, 2001. – 719 с.

196. Философский словарь : основан Г. Шмидтом / под ред. Г. Шишкоффа ; [пер. с нем.] ; общ. ред. В. А. Малинина. – [22-е новое, перераб. изд.]. – М. : Республика, 2003. – 575 с.

197. Философский словарь / под ред. М. М. Розенталя и П. Ф. Юдина. – М. : Политиздат, 1962. – 544 с.

198. Философский энциклопедический словарь / [гл. ред. : Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов]. – М. : Сов. энцикл., 1983. – 840 с.

199. Философский энциклопедический словарь / [редкол. : С. С. Аверинцев, Э. А. Араб-Оглы, Л. Ф. Ильичев и др.]. – [2-е изд.]. – М. : Сов. энцикл., 1989. – 815 с.

200. Философский энциклопедический словарь. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 576 с.

201. Фролов Ю. М. Функції вищих навчальних закладів в Україні / Ю. М. Фролов // Європейські перспективи. – 2013. – № 7. – С. 42–46.

202. Функції вищих навчальних закладів як суб'єктів професійної підготовки працівників ОВС / О. Б. Андрєєва // Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ : зб. наук. пр. – Х., 2012. – Вип. 4 (55). – С. 184–188.

203. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении / Халфина Р. О. – М. : Юрид. лит., 1974. – 340 с.

204. Хропанюк В. Н. Теория государства и права : [учеб.] / Хропанюк В. Н. ; под ред. В. Г. Стрекозова. – М. : Интерстиль, 2000. – 377 с.

205. Цветков В. В. Адміністративна реформа – ефективність державного управління / В. В. Цветков // Часопис Київського ун-ту права. – К., 2002. – № 2. – С. 1–15.

206. Чернявский А. Д. Управление в условиях рыночных отношений / А. Д. Чернявский, С. А. Денисенко. – К. : НОРМА, 1992. – 145 с.

207. Чернявський А. Д. Організація управління : [навч. посіб.] / Чернявський А. Д. – К. : МАУП, 1998. – 136 с.

208. Шванков В. М. Теоретические основы координации и взаимодействия в органах внутренних дел / Шванков В. М. – М. : Акад. МВД СССР, 1978. – 87 с.

209. Шопіна І. М. Правові та організаційні засади підвищення ефективності професійної діяльності слідчих органів внутрішніх справ

України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Шопіна Ірина Миколаївна. – Х., 2004. – 192 с.

210. Штучний В. В. Принципи підготовки кадрів Управління державної охорони України / В. В. Штучний // Митна справа : наук.-аналіт. журн. – 2015. – № 1 (97). – С. 65–60.

211. Штучний В. В. Вищі навчальні заклади в системі підготовки кадрів Управління державної охорони України / В. В. Штучний // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2015. – Вип. 13. – С. 73–75.

212. Юридична енциклопедія : в 6 т. / [редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін.]. – К. : Укр. енцикл., 1998. – . –

Т. 3 : К – М. – 2001. – 792 с.

213. Юридична енциклопедія : в 6 т. / [редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін.]. – К. : Укр. енцикл., 1998. – . –

Т. 4 : Н – П. – 2002. – 720 с.

214. Юридична енциклопедія : в 6 т. / [редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін.]. – К. : Укр. енцикл., 1998. – . –

Т. 5 : П – С. – 2003. – 736 с.

215. Юридична енциклопедія : в 6 т. / [редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін.]. – К. : Укр. енцикл., 1998. – . –

Т. 1 : А – Г. – 2011. – 656 с.

216. Юридична енциклопедія : в 6 т. / [редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін.]. – К. : Укр. енцикл., 1998. – . –

Т. 6 : П – С. – 2002. – 776 с.

217. Юридична енциклопедія : в 6 т. / [редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін.]. – К. : Укр. енцикл., 1998. – . –

Т. 2 : Н – П. – 2003. – 816 с.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

**“ЗАТВЕРДЖУЮ”**

Проректор з наукової роботи  
Відкритого міжнародного університету  
розвитку людини «Україна»,  
доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України



**В.І. Олефір**

**АКТ**

**впровадження результатів дисертації здобувача кафедри загальноправових дисциплін факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ Штучного В'ячеслава Васильовича на тему: «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України», у наукову діяльність Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»**

Комісія у складі: директора Інституту права та суспільних відносин Університету «Україна», кандидата юридичних наук, доцента Терещенка Андрія Леонідовича; заступника директора – начальника відділу навчально-методичної роботи Інституту права та суспільних відносин Університету «Україна», кандидата юридичних наук Орловської Ірини Григорівни; завідувача кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Інституту права та суспільних відносин Університету «Україна», доктора юридичних наук, професора Фрицького Юрія Олеговича; голови науково-методичного об'єднання Інституту права та суспільних відносин Університету «Україна», доктора юридичних наук Короеда Сергія Олександровича, склала цей акт про те, що матеріали дисертацій здобувача кафедри загальноправових дисциплін факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ Штучного В'ячеслава Васильовича на тему: «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України», (на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право) мають необхідний теоретичний, методологічний рівень і практичну значимість та використовуються у науково-дослідній роботі кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Інституту права та суспільних відносин Університету «Україна» під час проведення загальнотеоретичних та галузевих досліджень з питань удосконалення адміністративно-правового регулювання окремих інститутів адміністративного права.

Використання результатів дисертаційного дослідження сприятиме

активізації та підвищенню ефективності наукової діяльності викладачів, аспірантів, докторантів та здобувачів кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Інституту права та суспільних відносин Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна».

### ВИСНОВОК

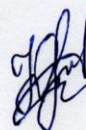
Результати дисертацій Штучного В'ячеслава Васильовича на тему: «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України» вважати впровадженими в наукову діяльність Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна» під час проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень з питань удосконалення адміністративно-правового регулювання окремих інститутів адміністративного права.

Директор Інституту права та суспільних відносин  
Університету «Україна»,  
кандидат юридичних наук, доцент



Терещенко А.Л.

Заступник директора – начальник  
відділу навчально-методичної роботи  
Інституту права та суспільних відносин  
Університету «Україна»,  
кандидат юридичних наук



Орловська І.Г.

Завідувач кафедри конституційного,  
адміністративного та фінансового  
права Інституту права та суспільних відносин  
Університету «Україна»,  
доктор юридичних наук, професор



Фрицький Ю.О.

Голова науково-методичного об'єднання  
Інституту права та суспільних відносин  
Університету «Україна»,  
доктор юридичних наук



Короєд С.О.

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Ректор Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
доктор юридичних наук, професор

**М.В. Лошицький**

**АКТ**

**впровадження результатів дисертаційного дослідження здобувача кафедри загальноправових дисциплін факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ Штучного В'ячеслава Васильовича на тему: «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України» у наукову діяльність Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ**

Комісія у складі начальника відділу організації наукової роботи Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидата юридичних наук, доцента Титаренка Олексія Олексійовича; старших наукових співробітників відділу організації наукової роботи Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидата юридичних наук, старшого наукового співробітника Березняка Василя Сергійовича та кандидата юридичних наук, старшого наукового співробітника Книги Максима Михайловича склала цей акт про те, що матеріали дисертаційного дослідження здобувача кафедри загальноправових дисциплін факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ Штучного В'ячеслава Васильовича на тему: «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України», (на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право) мають необхідний теоретичний, методологічний рівень і практичну значимість та використовуються у науково-дослідній роботі кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності ОВС Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ під час проведення загальнотеоретичних та галузевих досліджень з питань удосконалення адміністративно-правового регулювання окремих інститутів адміністративного права та адміністративної відповідальності в Україні.

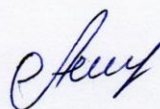
Використання результатів дисертаційного дослідження сприятиме активізації та підвищенню ефективності наукової діяльності викладачів, ад'юнктів, докторантів і здобувачів кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності ОВС Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ.

## ВИСНОВОК

Результати дисертаційного дослідження Штучного В'ячеслава Васильовича на тему: «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України» вважати впровадженими в наукову діяльність Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ під час проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень з питань удосконалення адміністративно-правового регулювання окремих інститутів адміністративного права та адміністративної відповідальності в Україні.

### Члени комісії:

**Начальник відділу  
організації наукової роботи  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
кандидат юридичних наук, доцент**



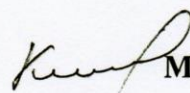
**О.О. Титаренко**

**Старший науковий співробітник  
відділу організації наукової роботи  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
кандидат юридичних наук, с.н.с.**



**В.С. Березняк**

**Старший науковий співробітник  
відділу організації наукової роботи  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
кандидат юридичних наук, с.н.с.**



**М.М. Книга**

Прим. № \_\_\_\_\_

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
**Начальник Управління державної**  
**охорони України**  
*В. В. Гелетей*  
 "26" \_\_\_\_\_ 12 2014 року

**А К Т**

впровадження результатів дослідження співробітника  
 Інституту Управління державної охорони України Київського національного  
 університету імені Тараса Шевченка Штучного Вячеслава Васильовича

Даний акт складено про те, що відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 липня 2010 року № 1401-р «Про утворення Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка та спільного наказу Міністра освіти і науки та Управління державної охорони України від 12.08.2010 р. № 356/814 результати дослідження адміністративно-правових норм, відносин та засад управління освітньою діяльністю з метою організації навчання військовослужбовців та працівників Управління державної охорони України (повноваження Управління державної охорони України визначено статтею 13 Закону України «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб»), що виконав Штучний Вячеслав Васильович, а також теоретично обґрунтовані пропозиції щодо адміністративно-правових засад діяльності навчального закладу професійної освіти впроваджені у навчально-виховний процес Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка у формі розроблених ним:

символіки Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка, введеної в дію спільним наказом Управління державної охорони України та Київського національного університету імені Тараса Шевченка від 30.06.2011 р. № 526/32249;

проекту наказу Управління державної охорони України «Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка», введеного в дію наказом Управління державної охорони України від 26.04.2011 р. № 155;

проекту наказу Управління державної охорони України «Про затвердження Переліку військових посад в Інституті Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка, які в мирний час можуть бути заміщені цивільними особами на умовах строкового трудового договору», введеного в дію наказом Управління державної охорони України від 16.11.2011 р. № 530;

Програми професійної підготовки військовослужбовців Управління державної охорони України, затвердженої наказом начальника Управління державної охорони України від 31 січня 2011 р. № 44/ДСК;

Положення про нагрудний знак випускника Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка та його опис, затверджені наказом директора Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка від 24.02.2014 р. № 4.

**Директор департаменту роботи з особовим складом  
УДО України  
полковник**

**О. Литвиненко**

**Заступник директора з навчально-наукової роботи  
Інституту УДО України КНУ імені Тараса Шевченка  
кандидат технічних наук, професор**

**В. Настрадін**

**Начальник навчально-наукового відділу  
Інституту УДО України КНУ імені Тараса Шевченка  
полковник**

**О.Ясь**

**XHYBC**



**“ЗАТВЕРДЖУЮ”**

Проректор з наукової роботи  
Відкритого міжнародного університету  
розвитку людини «Україна»,  
доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України  
**В.І. Олефір**

**АКТ**

**впровадження результатів дисертації здобувача кафедри загальноправових дисциплін факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ Штучного В'ячеслава Васильовича на тему: «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України», у наукову діяльність Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»**

Комісія у складі: директора Інституту права та суспільних відносин Університету «Україна», кандидата юридичних наук, доцента Терещенка Андрія Леонідовича; заступника директора – начальника відділу навчально-методичної роботи Інституту права та суспільних відносин Університету «Україна», кандидата юридичних наук Орловської Ірини Григорівни; завідувача кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Інституту права та суспільних відносин Університету «Україна», доктора юридичних наук, професора Фрицького Юрія Олеговича; голови науково-методичного об'єднання Інституту права та суспільних відносин Університету «Україна», доктора юридичних наук Короеда Сергія Олександровича, склала цей акт про те, що матеріали дисертацій здобувача кафедри загальноправових дисциплін факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ Штучного В'ячеслава Васильовича на тему: «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України», (на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право) мають необхідний теоретичний, методологічний рівень і практичну значимість та використовуються у науково-дослідній роботі кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Інституту права та суспільних відносин Університету «Україна» під час проведення загальнотеоретичних та галузевих досліджень з питань удосконалення адміністративно-правового регулювання окремих інститутів адміністративного права.

Використання результатів дисертаційного дослідження сприятиме

активізації та підвищенню ефективності наукової діяльності викладачів, аспірантів, докторантів та здобувачів кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Інституту права та суспільних відносин Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна».

### ВИСНОВОК

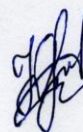
Результати дисертацій Штучного В'ячеслава Васильовича на тему: «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України» вважати впровадженими в наукову діяльність Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна» під час проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень з питань удосконалення адміністративно-правового регулювання окремих інститутів адміністративного права.

Директор Інституту права та суспільних відносин  
Університету «Україна»,  
кандидат юридичних наук, доцент



Терещенко А.Л.

Заступник директора – начальник  
відділу навчально-методичної роботи  
Інституту права та суспільних відносин  
Університету «Україна»,  
кандидат юридичних наук



Орловська І.Г.

Завідувач кафедри конституційного,  
адміністративного та фінансового  
права Інституту права та суспільних відносин  
Університету «Україна»,  
доктор юридичних наук, професор



Фрицький Ю.О.

Голова науково-методичного об'єднання  
Інституту права та суспільних відносин  
Університету «Україна»,  
доктор юридичних наук



Короед С.О.

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Ректор Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
доктор юридичних наук, професор



**М.В. Лошицький**

2015

**АКТ**

**впровадження результатів дисертаційного дослідження здобувача кафедри загальноправових дисциплін факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ Штучного В'ячеслава Васильовича на тему: «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України» у наукову діяльність Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ**

Комісія у складі начальника відділу організації наукової роботи Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидата юридичних наук, доцента Титаренка Олексія Олексійовича; старших наукових співробітників відділу організації наукової роботи Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, кандидата юридичних наук, старшого наукового співробітника Березняка Василя Сергійовича та кандидата юридичних наук, старшого наукового співробітника Книги Максима Михайловича склала цей акт про те, що матеріали дисертаційного дослідження здобувача кафедри загальноправових дисциплін факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ Штучного В'ячеслава Васильовича на тему: «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України», (на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право) мають необхідний теоретичний, методологічний рівень і практичну значимість та використовуються у науково-дослідній роботі кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності ОВС Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ під час проведення загальнотеоретичних та галузевих досліджень з питань удосконалення адміністративно-правового регулювання окремих інститутів адміністративного права та адміністративної відповідальності в Україні.

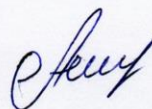
Використання результатів дисертаційного дослідження сприятиме активізації та підвищенню ефективності наукової діяльності викладачів, ад'юнктів, докторантів і здобувачів кафедри адміністративного права, процесу та адміністративної діяльності ОВС Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ.

## ВИСНОВОК

Результати дисертаційного дослідження Штучного В'ячеслава Васильовича на тему: «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України» вважати впровадженими в наукову діяльність Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ під час проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень з питань удосконалення адміністративно-правового регулювання окремих інститутів адміністративного права та адміністративної відповідальності в Україні.

### Члени комісії:

**Начальник відділу  
організації наукової роботи  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
кандидат юридичних наук, доцент**



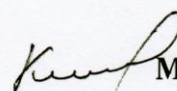
**О.О. Титаренко**

**Старший науковий співробітник  
відділу організації наукової роботи  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
кандидат юридичних наук, с.н.с.**



**В.С. Березняк**

**Старший науковий співробітник  
відділу організації наукової роботи  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
кандидат юридичних наук, с.н.с.**



**М.М. Книга**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Перший проректор  
Національної академії  
внутрішніх справ,  
доктор юридичних наук,  
професор,  
полковник міліції



С. Д. Гусарев

17. 05 2015 р.

**А К Т**

**про впровадження результатів дисертації здобувача кафедри загальноправових дисциплін факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ Штучного В'ячеслава Васильовича у навчальний процес та науково-дослідну роботу Національної академії внутрішніх справ**

Комісія у складі: ученого секретаря Вченої ради, доктора юридичних наук, професора Константинова Сергія Федоровича (голова комісії), начальника кафедри адміністративного права і процесу, доктора юридичних наук, професора Кузьменко Оксани Володимирівни; начальника докторантури та ад'юнктури, кандидата юридичних наук, старшого наукового співробітника Сербина Руслана Андрійовича склала цей акт про те що результати дисертації здобувача кафедри загальноправових дисциплін факультету права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ Штучного В'ячеслава Васильовича «Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони» впроваджені у навчальний процес та науково-дослідну роботу академії зокрема.

1. Матеріали дисертації Штучного В'ячеслава Васильовича застосовуються у навчальному процесі при підготовці та проведенні лекцій, семінарських і практичних занять із курсантами, студентами та слухачами з навчальних дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративна діяльність ОВС», «Адміністративна відповідальність», «Актуальні проблеми адміністративного права».

2. Результати дисертації Штучного В'ячеслава Васильовича відображені у науково-практичних і навчально-методичних матеріалах для слухачів магістратури та ад'юнктів, де в якості джерел рекомендовано такі публікації:

Штучний В. В. Правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України / В. В. Штучний // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 6-2. – Том. 3. – С. 122–125.

Штучний В. В. Кваліфікаційні вимоги до військослужбовців Управління

державної охорони України / В. В. Штучний // Митна справа. – 2014. – Спеціальний випуск. – С. 115–119.

Штучний В. В. Вищі навчальні заклади в системі підготовки кадрів Управління державної охорони України / В. В. Штучний // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2015 – Вип. 13. – Том 1. – С. 73–75.

Штучний В. В. Принципи підготовки кадрів Управління державної охорони України / В. В. Штучний // Митна справа. – 2015. – №1 (97). – С. 65–70.

Штучний В. В. Теоретико-правовые основы подготовки кадров для Управления государственной охраны / В. В. Штучний // научно-методический журнал «Право и Политика» (Кыргызская Республика). – 2015. – №1. – С. 277–280.

Штучний В. В. Зміст поняття кадри Управління державної охорони України / В. В. Штучний // Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ : матеріали круглого столу. (Київ, 14 трав. 2014 р.). – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 396–399.

Штучний В. В. Етимологія та сучасність поняття принципу підготовки кадрів Управління державної охорони / В. В. Штучний // Роль права та закону в громадському суспільстві : Міжнародна науково-практична конференція (Київ, 13-14 лют. 2015 р.). – К. : Центр правових наукових досліджень, 2015. – С. 80–82.

Штучний В. В. Окремі аспекти зовнішнього контролю за діяльністю суб'єктів підготовки кадрів Управління державної охорони України / В. В. Штучний // Наукові дослідження сучасного законодавства України – прогрес юридичної науки ХХІ століття (Київ, 25-26 черв. 2015 р.). – К. : «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. С. 34-37.

Штучний В. В. До проблеми визначення поняття «організаційні засади підготовки кадрів управління державної охорони України» / В. В. Штучний // Пріоритетні проблеми реформування системи законодавства України (Київ, 23-24 лип. 2015 р.). – К. : «Науково-дослідний інститут публічного права», 2015. – С. 44–47.

3. Зазначені праці підтвердили високий теоретичний і навчально-методичний рівень, практичну доступність і доцільність за результатами використання під час підготовки та проведення усіх видів занять.

**Голова комісії:**

**С.Ф. Константинов**

**Члени комісії:**

**О.В. Кузьменко**

**Р.А. Сербин**