

**НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА**

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

МОСКВИЧ ОЛЕКСАНДР СТЕПАНОВИЧ

УДК 342.9 (477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ
ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____ О.С. Москвич

Науковий керівник **Боровик Андрій Володимирович**, кандидат юридичних наук, доцент

Київ – 2024

АНОТАЦІЯ

Москвич О.С. Адміністративно-правові засади підготовки кадрів для Збройних Сил України — Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». – Науково-дослідний інститут публічного права, Науково-дослідний інститут публічного права, Київ, 2024.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове розв’язання наукового завдання, яке полягає у тому, щоб спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, з’ясувати сутність та особливості адміністративно-правових засад підготовки кадрів для Збройних Сил України, та на основі узагальнення позитивного вітчизняного та зарубіжного досвіду, встановити напрями покращення правових та організаційних засад здійснення відповідної діяльності.

Доведено, що підготовка кадрів для Збройних сил України представляє собою визначений нормами чинного законодавства процес набуття та формування у особи спеціального набору професійних теоретичних знань, а також практичних умінь та навичок, які необхідні їй для ефективного виконання завдань і функцій в процесі проходження служби.

Констатовано, що професійна підготовка кадрів для Збройних сил України передбачає наступні аспекти: 1) формування професійних знань, умінь і навичок; 2) збалансування професійно важливих якостей та професійної діяльності; 3) стимулювання до ефективної професійної діяльності.

Узагальнено, що від якості підготовки кадрів для Збройних сил України напряму залежить те, наскільки ефективно та оперативно вони будуть виконувати завдання та функції, що покладені на них нормами

чинного законодавства у сфері захисту територіальної цілісності і недоторканності держави.

Підкреслено, що ключовою особливістю правових відносин, як об'єкта правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України, є їх суб'єктний склад. Так, з одного боку існують суб'єкти, які здійснюють підготовку кадрів, а також суб'єкти, на які дана підготовка спрямована – кандидати на військову службу та власне військовослужбовці (незалежно від їх посади в лавах ЗСУ).

Аргументовано, що предметом правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України є теоретичні, фізичні, психологічні та інші здібності особи, які необхідні їй для ефективного виконання покладених на неї завдань і функцій у сфері військового захисту держави. Відмічено, що предмет правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України є широким і охоплює досить багато аспектів, що пов'язано із специфікою правовідносин, які виникають у відповідній сфері, а також колом суб'єктів, що є сторонами цих відносин.

З'ясовано, що принципи підготовки кадрів для Збройних Сил України представляють собою закріплені в нормах загального та спеціального трудового законодавства основоположні, керівні та непорушні засади, вихідні ідеї, які лежать в основі здійснення зазначеної діяльності. Здійснено класифікацію вказаних принципів, зокрема поділено їх на: загальні та спеціальні.

Під правовим регулюванням підготовки кадрів для Збройних сил України запропоновано розуміти системну сукупність взаємодоповнюючих одне одного нормативно-правових актів різної юридичної сили, норми яких спрямовані на регулювання суспільних відносин у відповідній сфері з метою їх упорядкування, систематизації та забезпечення дотримання режиму законності всіма учасниками цих відносин. Доведено, що у відповідній

системі правових засад ключове місце належить нормам адміністративної галузі права. Наведено низку аргументів для підтвердження даної тези.

Доведено, що широкий перелік законодавчих актів, норми яких спрямовані на регулювання суспільних відносин, що виникають у сфері правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України, обумовлює необхідність їх поділу на дві великі групи: 1) закони, норми яких спрямовані на регулювання діяльності Збройних сил України, що в свою чергу прямо впливає на напрямки та фактичний зміст підготовки кадрів; 2) законодавчі акти, норми яких безпосередньо спрямовані на регулювання підготовки кадрів для ЗСУ.

З'ясовано, що під суб'єктами підготовки кадрів для Збройних сил України найбільш доцільно розуміти спеціально-уповноважені органи державної влади, а також спеціалізовані заклади освіти та їх структурні підрозділи, діяльність яких спрямована на те, щоб забезпечити теоретичну, фізичну, тактичну, тощо підготовку військовослужбовців з метою належного виконання ними завдань у сфері забезпечення воєнного захисту та безпеки української держави. Здійснено класифікацію вказаних суб'єктів та надано характеристику їх правовому статусу.

Підкреслено, що система суб'єктів підготовки кадрів для Збройних сил України представлена великою кількістю спеціальних інституцій та їх посадових осіб. Разом із тим, як спільний недолік відзначено, що в роботі деяких із них існує певна не системність, що обумовлено розгалуженістю чинного законодавства, а також врегулюванням даного питання здебільшого на рівні підзаконних нормативно-правових актів.

Зазначено, що під формами підготовки кадрів для Збройних сил України слід розуміти зовнішній прояв практичної діяльності спеціально-уповноважених суб'єктів, яка спрямована на: а) створення належних умов для здійснення навчального процесу військовослужбовців; б) безпосередню підготовку (теоретичну, практичну, тощо) кадрів. Обґрунтовано доцільність

виокремлення двох груп форм підготовки кадрів для ЗСУ, які поділено на: адміністративно-правові та організаційні.

Встановлено, що нормотворчість, як адміністративно-правова форма підготовки кадрів для Збройних сил України дозволяє створити належне нормативно-правове підґрунтя: по-перше, для діяльності суб'єктів, що здійснюють кадрове забезпечення ЗСУ; по-друге, для роботи навчальних закладів, їх структурних підрозділів, а також командирів, викладачів, які здійснюють підготовку військовослужбовців.

Аргументовано, що під методами підготовки кадрів для Збройних сил України слід розуміти сукупність законодавчо визначених інструментів та засобів, які використовуються спеціально уповноважені суб'єкти з метою забезпечення ефективної реалізації форм здійснення вказаної діяльності. Методи підготовки кадрів для ЗСУ поділено на дві групи: 1) адміністративно-правові; та 2) організаційні.

Узагальнено, що США є яскравим прикладом того, як можна ефективно та якісно побудувати систему підготовки кадрів для збройних сил на всіх рівнях та напрямках. Дана система характеризується високим рівнем орієнтованості: по-перше, на підготовку професіоналів екстра-класу за конкретними напрямками; по-друге, покращення професійних та особистих якостей військових, які претендують на більш високі посади. Окрім того, з позитивного боку варто відзначити сталість та високу уніфікованість законодавства про підготовку кадрів для армії.

Констатовано, що на сьогоднішній день система підготовки кадрів для Збройних сил України потребує комплексного вдосконалення. При цьому відмічено, що покращення потребують як правові, так і організаційні засади здійснення відповідної підготовки. Так, якщо правові засади представляють собою сукупність нормативно-правових актів різної юридичної сили, норми яких спрямовано на регулювання суспільних відносин, що виникають в процесі підготовки кадрів для ЗСУ. В свою чергу організаційні засади в

контексті представленої проблематики найбільш доцільно розуміти як сукупність заходів неправового (управлінського, економічного, організаційного, тощо) характеру, які спрямовані на створення таких умов, за яких підготовка кадрів для Збройних сил України буде ефективною, якісною та результативною.

Аналіз «Концепції розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України» дав можливість констатувати, що законодавцем було зроблено низку кроків на шляху вдосконалення системи підготовки сержантського складу ЗСУ, що на початку повномасштабної війни дало позитивний результат. Разом із тим, як недолік було відзначено, що досить мало уваги було приділено питанню психологічної підготовки сержантів.

Акцентовано увагу на тому, що протягом останніх років, і на законодавчому, і на науковому рівнях, йшла активна робота щодо вдосконалення системи кадрового забезпечення Збройних сил України взагалі, та підготовки кадрів, зокрема. Разом із тим, виклики сьогодення показали наявність серйозних проблем правового та організаційного характеру, які потребують вирішення.

Виокремлено ключові напрямки вдосконалення організаційних засад підготовки кадрів для Збройних сил України, зокрема обґрунтовано доцільність: підвищити рівень фінансового та матеріально-технічного забезпечення суб'єктів, що здійснюють підготовку осіб для служби в ЗСУ; переглянути програму навчання військових взагалі, а також командного складу ЗСУ з метою адаптації її до вимог та стандартів НАТО; покращити психологічну підготовку військовослужбовців.

Констатовано, що вирішення організаційних проблем вимагає вдосконалення нормативно-правового забезпечення підготовки кадрів для ЗСУ. Зокрема запропоновано розробити та прийняти наступні нормативно-правові акти: загальнодержавну «Стратегію вдосконалення кадрового забезпечення Збройних сил України»; Закон України «Про підготовку кадрів

для Збройних сил України»; а також Програму взаємодії України з іншими державами світу у сфері підготовки кадрів для збройних сил.

Ключові слова: кадри, Збройні сили, підготовка кадрів, об'єкт, предмет, правове регулювання, принципи, адміністративне право, суб'єкт підготовки, форми, методи, зарубіжний досвід, вдосконалення, правові засади, організаційні засади.

SUMMARY

Moskvych, O.S. Administrative and Legal Framework for Training Personnel for the Armed Forces of Ukraine. – *Qualification scientific work on the rights of the manuscript.*

The thesis for obtaining a scientific degree of Candidate of Juridical Science in speciality 12.00.07 «Administrative Law and Procedure; Financial Law; Information Law». – Scientific Institute of Public Law, Scientific Institute of Public Law, Kyiv, 2024.

The thesis provides a theoretical generalisation and a new solution to the scientific task of determining the essence and specific features of the administrative and legal framework for training personnel for the Armed Forces of Ukraine, relying on the analysis of scientific views of scholars and current legislation, as well as establishing the ways to improve the legal and organisational framework for the relevant activities, relying on the review of positive domestic and foreign experience.

It is proved that training of personnel for the Armed Forces of Ukraine is a process of acquiring and forming a special set of professional theoretical knowledge and practical skills required for effective performance of tasks and functions in the course of service, as defined by the current legislation.

It is stated that professional training of personnel for the Armed Forces of Ukraine involves the following aspects: 1) to form professional knowledge, skills and abilities; 2) to balance professionally important qualities and professional activities; 3) to stimulate effective professional activities.

It is concluded that the quality of training of personnel for the Armed Forces of Ukraine directly affects how effectively and efficiently they will perform the tasks and functions assigned to them by the current legislation in the field of protection of the territorial integrity and inviolability of the State.

It is emphasised that the key feature of legal relations subject to regulatory framework for training of personnel for the Armed Forces of Ukraine is their subjective composition. On the one hand, there are actors who provide personnel training, and also actors addressed by this training - applicants for military service and military personnel (regardless of their position in the Armed Forces of Ukraine).

It is argued that the subject matter of the legal framework for training of personnel for the Armed Forces of Ukraine is the theoretical, physical, psychological and other abilities of a person required for effective performance of the tasks and functions entrusted to him/her in terms of military defence of the State. It is noted that the subject matter of the legal framework for training of personnel for the Armed Forces of Ukraine is broad and covers quite a few aspects, which is related to the specifics of legal relations arising in this field, as well as the range of actors who are parties to these relations.

It is established that the principles of personnel training for the Armed Forces of Ukraine are the fundamental, guiding and inviolable principles and initial ideas which are enshrined in the provisions of general and special labour legislation and underlie the implementation of this activity. These principles are classified into general and special principles.

The legal framework for training of personnel for the Armed Forces of Ukraine is proposed to be considered as a systemic set of mutually complementary legal instruments of different legal force, the provisions thereof being aimed at regulating public relations in this field with the purpose of their ordering, systematisation and ensuring compliance with the rule of law by all participants to these relations. It is proved that in the relevant system of legal framework the key place belongs to the rules of administrative law. In support of this thesis, a number of arguments are presented.

It is proved that a wide range of legislative instruments, the provisions thereof being aimed at regulating social relations arising in the field of legal

framework for training of personnel for the Armed Forces of Ukraine, necessitates their division into two large groups: 1) laws, the provisions of which regulate the activities of the Armed Forces of Ukraine, which in turn directly affects the focus and actual content of training; 2) legislative instruments, the provisions of which directly regulate the training of personnel for the AFU.

It is established that the actors of personnel training for the Armed Forces of Ukraine should be understood as state authorities with special powers, as well as specialised educational institutions and their structural subdivisions, whose activities are aimed at providing theoretical, physical, tactical, and other training of military personnel with a view to their proper performance of tasks in the field of military defence and security of the Ukrainian State. These actors are classified and their legal status is described.

It is emphasised that the system of actors involved in personnel training for the Armed Forces of Ukraine is represented by a large number of special institutions and their officials. However, a common drawback is that some of them are not systematic in their work, which is due to the branching of the current legislation and the regulatory framework mainly at the level of by-laws.

It is noted that the forms of personnel training for the Armed Forces of Ukraine should be understood as an external manifestation of the practical activities of specially authorised actors aimed at: a) creation of an environment conducive to the educational process of military personnel; b) direct personnel training (theoretical, practical, etc.). It is proved that it is most appropriate to divide the forms of training for the AFU into two groups: administrative and legal forms and organisational forms.

It is determined that rulemaking as an administrative and legal form of personnel training for the AFU enables to create an appropriate regulatory framework: first, for the activities of entities engaged in personnel support of the Armed Forces of Ukraine; second, for the work of educational institutions, their

structural subdivisions, as well as commanders and teachers who train military personnel.

It is argued that the methods of training for the Armed Forces of Ukraine should be understood as a set of legally defined instruments and means used by specially authorised actors with a view to ensuring effective implementation of the forms of the said activity. The methods of training for the AFU are grouped into: 1) administrative and legal; 2) organisational.

It is concluded that the United States is a vivid example of how to build a system of training effectively and efficiently for the armed forces at all levels and directions. This system is characterised by a high level of focus: first, on training top-class professionals in specific areas; second, on improving the professional and personal qualities of military personnel applying for higher positions. In addition, from a positive perspective, it should be noted the stability and high unification of legislation on training for the army.

It is stated that today the system of personnel training for the Armed Forces of Ukraine requires comprehensive improvement. It is noted that both the legal and organisational framework for the relevant training need to be improved. For example, if the legal framework is a set of legal regulations of different legal force, the provisions thereof are aimed at regulating social relations arising in the process of training personnel for the AFU. It would be most appropriate to understand organisational framework in the context of the presented issues as a set of non-legal (managerial, economic, organisational, etc.) measures aimed at creating conditions under which training for the Armed Forces of Ukraine will be effective, qualitative and efficient.

The analysis of the Concept for the Development of the Professional Sergeant Corps of the Armed Forces of Ukraine allows stating that the legislator took a number of steps to improve the system of training of the sergeants of the AFU, which yielded positive results at the beginning of the full-scale war.

However, it was noted as a drawback that rather little attention was paid to the issue of psychological training of sergeants.

It is emphasised that in recent years, both at the legislative and scientific levels, efforts have been made to improve the system of personnel support of the Armed Forces of Ukraine in general and personnel training in particular. However, today's challenges have revealed serious legal and organisational problems that need to be addressed.

The key areas for improving the organisational framework for training personnel for the Armed Forces of Ukraine are highlighted, including the following: to increase the level of financial and logistical support of actors involved in training personnel for service in the Armed Forces of Ukraine; to revise the training programme for the military in general, as well as for the command staff of the AFU, in order to adapt it to NATO requirements and standards; to improve the psychological training of military personnel.

It is stated that the solution of organisational problems requires improvement of the regulatory and legal framework for training of personnel for the AFU. In particular, it is proposed to develop and adopt the following legal regulations: the national 'Strategy for Improving the Staffing of the Armed Forces of Ukraine'; the Law of Ukraine 'On Training of Personnel for the Armed Forces of Ukraine'; and the Programme of Ukraine's Cooperation with Other Countries of the World in the Field of Training of Personnel for the Armed Forces.

Keywords: personnel, Armed Forces, personnel training, object, subject matter, regulatory framework, principles, administrative law, subject of training, forms, methods, foreign experience, improvement, legal framework, organisational framework.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ
в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Москвич О. С. До характеристики досвіду США щодо підготовки кадрів для збройних сил. *KELM*. 2022. № 7 (51). С. 315–319 (Республіка Польща).
2. Moskvych O. To the description of key forms of training for the Armed Forces of Ukraine personnel. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2023. № 7. P. 167–171.
3. Moskvych O. Promising ways to improve the organizational and legal framework for training the personnel for the Armed Forces of Ukraine. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2023. № 8. P. 122–126.
4. Москвич О. С. Сутність та особливості підготовки кадрів для збройних сил України в контексті реформи ЗСУ. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2024. Вип. 2. С. 92–98.
5. Москвич О. С. Можливість запровадження досвіду Європейський держав щодо підготовки кадрів для збройних сил в українські реалії. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2024. Вип. 3. С. 100–105.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Москвич О. С. Поняття кадрової політики в Збройних силах України. *Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 12–13 серп. 2020 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2020. С. 132–134.
7. Москвич О. С. До проблеми визначення поняття кадрового забезпечення Збройних сил України. *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 22–23 верес. 2021 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2021. С. 222–224.

8. Москвич О. С. До характеристики ключових методів підготовки кадрів для Збройних сил України. Взаємодія публічного та приватного права. *Сучасні проблеми та виклики* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 21–22 лют. 2022 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2022. С. 139–141.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	17
РОЗДІЛ 1.....	25
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ	25
1.1. Сутність, значення та особливості підготовки кадрів для збройних сил України в контексті реформи ЗСУ.	25
1.2. Об'єкт і предмет правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України.....	42
1.3. Принципи підготовки кадрів для Збройних сил України	57
Висновки до Розділу 1	73
РОЗДІЛ 2.....	78
НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ	78
2.1. Правове регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України та місце в ньому норм адміністративного права.....	78
2.2. Суб'єкти підготовки кадрів для Збройних сил України.	95
2.3. Форми та методи підготовки кадрів для Збройних сил України.....	112
Висновки до Розділу 2	127
РОЗДІЛ 3.....	131
НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ.....	131
3.1. Зарубіжний досвід підготовки кадрів для збройних сил та можливості його використання в Україні.	131
3.2. Перспективні шляхи вдосконалення організаційних та правових засад підготовки кадрів для Збройних сил України.	149
Висновки до Розділу 3	166
ВИСНОВКИ	173

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	180
ДОДАТКИ	209

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. 24 лютого 2022 року Україна стикнулася з найбільшою загрозою для свого суверенітету й територіальної цілісності з моменту набуття статусу незалежної держави 1991 року. За цих умов безперечним став той факт, що професійно підготовлені Збройні сили – це надважливий чинник, від якого напряду залежить існування та подальша доля України як суверенної та демократичної держави. Слід зауважити, що з 2014 року в нашій країні розпочався процес запровадження нової моделі Збройних сил, що відповідатиме світовим вимогам і стандартам. У зв'язку з цим виникла потреба у формуванні нового підходу до управління кадрами, зокрема в межах їх підготовки до виконання завдань, пов'язаних з обороною держави, захистом її суверенітету й територіальної цілісності. Сучасні збройні сили потребують висококваліфікованих фахівців, що володіють актуальними знаннями та вміннями, які дають їм можливість ефективно використовувати новітню зброю та технології на полі бою. Саме тому без належної підготовки високо кваліфікованих професіоналів, армія не зможе ефективно та результативно використовувати свій потенціал і захистити країну. Окрім того, для України підготовка кадрів для ЗСУ є інвестицією в майбутнє, адже вкладаючи кошти в освіту та підготовку військовослужбовців, держава забезпечує сильну та професійну армію на довгі роки.

Таким чином підготовка кадрів для Збройних Сил України є надзвичайно важливою і багатогранною проблемою. Вона вимагає значних інвестицій, зусиль та системного підходу. Лише за умови забезпечення високого рівня підготовки військовослужбовців Україна зможе мати сильну та сучасну армію, здатну ефективно захищати державу. Саме тому першим кроком у напрямку покращення системи підготовки кадрів для ЗСУ має бути

створення належного нормативно-правового підґрунтя для здійснення даної діяльності.

Зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями. Окремі проблемні питання, пов'язані з підготовкою кадрів для Збройних сил України, у своїх наукових працях розглядали: Л. В. Балабанова, В. М. Білик, С. В. Белай, А. В. Боровик, Ю. В. Гаруст, О. В. Джафарова, В. Б. Добровольський, В. Б. Климович, О. Ф. Кобзар, М. В. Корчагін, Н. С. Кучеренко, Ю. І. Медвідь, С. В. Мірошніков, А. А. Каленський, А. М. Одеров, Н. Є. Панькова, Р. В. Підлетейчук, В. А. Присяжнюк, А. А. Пухтецька, А. Б. Сморгочков, Є. Ю. Соболев, Л. В. Сорока, О. О. Томілін, О. Б. Черних, С. А. Шворов, В. В. Штучний, О. В. Яцино та багато інших. Проте більшість дослідників звертали увагу або лише на теоретичні, або на фізичні аспекти підготовки кадрів для Збройних сил України, натомість проблема адміністративно-правових засад здійснення відповідної підготовки фактично залишилася поза увагою науковців.

Таким чином, наявність низки недоліків правового та організаційного характеру у сфері підготовки кадрів для Збройних сил України, а також відсутність комплексних монографічних досліджень, присвячених вказаній проблематиці, обумовлюють актуальність і важливість проведення представленого дисертаційного дослідження, яке присвячене з'ясуванню сутності й особливостей адміністративно-правових засад підготовки кадрів для Збройних сил України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до: Стратегії воєнної безпеки України, затвердженої Указом Президента України від 25 березня 2021 року № 121/2021; «Стратегії забезпечення державної безпеки», затвердженої Указом Президента України від 16 лютого 2022 року № 56/2022; Стратегії національної безпеки України «Безпека людини – безпека країни», затвердженої Указом Президента України від 14 вересня 2020 року

№ 392/2020; Концепції розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України, схваленої наказом Міноборони України від 8 лютого 2022 року № 44. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідницької роботи Науково-дослідного інституту публічного права на тему «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації 0120U105390).

Мета та завдання дослідження *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб спираючись на аналіз наукових поглядів учених і норм чинного законодавства, з'ясувати сутність та особливості адміністративно-правових засад підготовки кадрів для Збройних сил України та на основі узагальнення позитивного вітчизняного й зарубіжного досвіду встановити напрями покращення правових й організаційних засад здійснення відповідної діяльності. Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких *завдань*:

- з'ясувати сутність, значення та особливості підготовки кадрів для Збройних сил України в контексті їх реформування;
- встановити об'єкт і предмет правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України;
- розкрити коло принципів підготовки кадрів для Збройних сил України;
- схарактеризувати правове регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України та встановити місце в ньому норм адміністративного права;
- надати характеристику суб'єктам підготовки кадрів для Збройних сил України;
- визначити форми й методи підготовки кадрів для Збройних сил України;

– узагальнити зарубіжний досвід підготовки кадрів для Збройних сил та опрацювати можливості його використання в Україні;

– окреслити перспективні шляхи вдосконалення організаційних і правових засад підготовки кадрів для Збройних сил України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у процесі підготовки кадрів для Збройних сил України.

Предметом дослідження є адміністративно-правові засади підготовки кадрів для Збройних сил України.

Методи дисертаційного дослідження. Методологічну основу дисертаційної роботи становить сукупність загальних і спеціальних методів наукового пізнання, використання яких дало змогу комплексно підійти до виконання завдань дисертації. Так, застосування *логіко-семантичного* та *аналітичного* методів надало можливість розкрити сутність, значення та особливості підготовки кадрів для Збройних сил України в контексті реформування останніх (підрозділ 1.1). *Структурно-логічний* та *системно-функціональний* методи використано для того, щоб встановити об'єкт і предмет правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України (підрозділ 1.2), розкрити коло принципів підготовки кадрів для Збройних сил України (підрозділ 1.3), а також визначити форми та методи підготовки кадрів для Збройних сил України (підрозділ 2.3). Застосування методу *документального аналізу* дало змогу схарактеризувати правове регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України, встановити місце в ньому норм адміністративного права (підрозділ 2.1), а також з'ясувати специфіку суб'єктів підготовки кадрів для Збройних сил України (підрозділ 2.2). *Порівняльно-правовий* метод використано в межах узагальнення зарубіжного досвіду підготовки кадрів для Збройних сил та опрацювання можливості його використання в Україні (підрозділ 3.1). Методи *моделювання* та *прогнозування* уможливили окреслення перспективних

шляхів удосконалення організаційних і правових засад підготовки кадрів для Збройних сил України (підрозділ 3.2).

Нормативно-правовим підґрунтям дослідження є Конституція України, а також низка інших законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, норми яких спрямовані на регулювання суспільних відносин, які виникають у процесі підготовки кадрів для Збройних сил України.

Науково-теоретичне підґрунтя становлять праці фахівців з галузі адміністративного права. Крім того, було використано напрацювання фахівців з інших галузевих дисциплін, зокрема теорії держави та права, соціології, психології, філософії тощо.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять наукові періодичні видання, довідкові матеріали тощо.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, дисертаційне дослідження є однією з перших спроб комплексно, на монографічному рівні, з'ясувати сутність та особливості адміністративно-правових засад підготовки кадрів для Збройних сил України, на підставі чого розробити низку пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правових та організаційних засад провадження відповідної діяльності.

У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків, основні з них такі:

вперше:

– здійснено класифікацію форм підготовки кадрів для Збройних сил України, які було поділено на дві великі групи: 1) адміністративно-правові, метою яких є створення необхідних умов для функціонування суб'єктів, що здійснюють підготовку кадрів; 2) організаційні форми, що спрямовані безпосередньо на підготовку кадрів і поділяються на форми колективної та індивідуальної підготовки;

– обґрунтовано доцільність запровадження в Україні системи підготовки кадрів для Збройних сил, яка буде подібною до відповідної системи США, означеної високим рівнем орієнтованості: по-перше, на підготовку професіоналів екстракласу за конкретними напрямками; по-друге, постійним покращенням професійних та особистих якостей військових, які претендують на більш високі посади в армії; по-третє, забезпечення сталості та високої уніфікованості законодавства про підготовку кадрів для армії;

– доведено потребу в розробленні та прийнятті одразу трьох ключових нормативно-правових актів у сфері підготовки кадрів для Збройних сил України, а саме: загальнодержавної Стратегії вдосконалення кадрового забезпечення Збройних сил України, Закону України «Про підготовку кадрів для Збройних сил України», Програми взаємодії України з іншими державами світу у сфері підготовки кадрів для Збройних сил;

удосконалено:

– обґрунтування наукової думки про те, що ключове місце в системі правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України належить нормам адміністративної галузі права, адже саме завдяки їм: закріплюється правовий статус суб'єктів, що здійснюють первинну підготовку військових (сержантів, офіцерів, вищого командного складу), їх підвищення кваліфікації тощо; встановлюються форми та методи підготовки кадрів; розкривається зміст адміністративних процедур, які виникають у процесі підготовки кадрів; визначається порядок взаємодії між різними структурними підрозділами Збройних сил, зокрема тих, що здійснюють підготовку військових різного рівня;

– теоретичний підхід до визначення ключових особливостей підготовки кадрів для Збройних сил України, до яких віднесено: а) різновекторність підготовки кадрів, яка має диференційований характер залежно від того, на яку посаду в Збройних силах України претендує (або на вже знаходиться) особа; б) підготовка, спрямована на всебічний розвиток

військовослужбовця як професіонала й особистості; в) розгалуженість чинного законодавства у відповідній сфері; г) підготовка кадрів для Збройних сил має важливе значення з позиції захисту і збереження державності та суверенітету України;

– класифікацію суб'єктів підготовки кадрів для Збройних сил України, які запропоновано поділити на: 1) загальні, до яких належать органи державної влади, компетенцією яких є кадрове забезпечення Збройних сил України; 2) спеціальні суб'єкти підготовки кадрів для Збройних сил; 3) окрему групу суб'єктів в умовах воєнного стану становлять центри підготовки добровольчих формувань територіальних громад до виконання завдань територіальної оборони;

дістали подальшого розвитку:

– обґрунтування наукової думки про те, що правовідносини, які є об'єктом правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил, мають складну структуру та зміст, що зумовлено декількома важливими чинниками: по-перше, вони виникають між суб'єктами, що наділені особливим правовим статусом; по-друге, реалізуються за допомогою спеціального набору інструментів і засобів, які закріплені в нормах адміністративної галузі права; по-третє, існує тісний взаємозв'язок з іншими правовідносинами, зокрема здійснення перепідготовки кадрів Збройних сил є неможливим без службово-трудова правовідносин;

– теза про те, що на законодавчому рівні необхідно розширити перелік принципів підготовки кадрів для Збройних сил України, які необхідно закріпити на законодавчому рівні, зокрема: диференціації підготовки; постійної бойової та мобілізаційної готовності (безперервності підготовки); науковості; професіоналізму; компетентності.

Практичне значення отриманих результатів зумовлено тим, що викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у:

– *науково-дослідній роботі* – для проведення подальших наукових досліджень, присвячених теоретичним і практичним проблемам підготовки кадрів для Збройних сил України (акт впровадження Науково-дослідного інституту публічного права);

– *правотворчості* – у межах розроблення нових і вдосконалення діючих законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, норми яких визначають адміністративно-правові засади підготовки кадрів для Збройних сил України;

– *правозастосуванні* – для вдосконалення форм і методів підготовки кадрів для Збройних сил України;

– *освітньому процесі* – у процесі розроблення навчальних посібників, підручників, а також науково-методичних матеріалів, навчальних програм, лекційних матеріалів і підручників з дисциплін «Адміністративне право», «Тактика та оперативне мистецтво Збройних сил України» тощо.

Апробація матеріалів дисертації. Підсумки розроблення проблеми загалом, окремі її аспекти, одержані узагальнення й висновки було оприлюднено на науково-практичних конференціях «Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення» (м. Київ, 12–13 серпня 2020 р.), «Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення» (м. Київ, 22–23 вересня 2021 р.), «Взаємодія публічного та приватного права: сучасні проблеми та виклики» (м. Київ, 21–22 лютого 2022 р.).

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 210 сторінок. Робота містить список використаних джерел з 245 найменувань на 29 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

1.1. Сутність, значення та особливості підготовки кадрів для збройних сил України в контексті реформи ЗСУ.

Одним із найважливіших та найнеобхідніших завдань українського законодавця в умовах сьогодення є реформування Збройних сил України, зокрема до вимог і стандартів НАТО. Запровадження стандартів НАТО в діяльність ЗСУ не повинно розглядатися як основна ціль реформування ЗСУ або як одна з обов'язкових вимог для вступу до Північноатлантичного альянсу, реалізація їх вимог є лише одним з обов'язкових кроків на шляху до створення в нашій державі сучасної, професійної армії, здатної забезпечити досягнення цілей Воєнної доктрини України [149; 72]. Реформування армії за стандартами НАТО — це процес, в результаті якого буде зростати боєздатність наших збройних сил, а з нею і обороноздатність всієї країни. Нині цей аргумент більш ніж вагомий, адже це потрібно насамперед нам, а не Альянсу. Загалом реформування ЗСУ за натовськими стандартами прискорить створення в Україні справжньої професійної армії та стане важливим превентивним заходом від повторного нападу збоку країни-агресора. Саме професійної, а не армії контрактників, яка протягом останніх восьми років будувалась в Україні та яку намагались подати як професійну. В арміях країн НАТО (безвідносно до системи призову) військовослужбовець — це передусім професіонал, який щодня займається бойовою підготовкою, експлуатує сучасне озброєння, а не думає про те, як прогодувати свою сім'ю і де знайти для неї житло [189, с.149-150]. Н.А. Сердюк цілком справедливо наголошує, що сьогодні повинна докорінно змінитися концепція сутності армійської служби, наше суспільство має закликати молодих людей на

службу для отримання ними більш зрілого досвіду, необхідного їм для подальшого життя. В період військової загрози та в мирний час нашим хлопцям необхідно давати як військові знання, так і цивільні спеціальності, готувати до цивільного життя, але необхідно готувати фахівців зі спеціальними технічними знаннями. Вказаний вище науковець переконаний, що служба стане демократичною за рахунок впровадження в її систему професійно-технічної освіти, а з іншого боку, вона стане інтелектуальнішою і кориснішою, після служби молода людина буде виходити в життя з технічним дипломом і цивільною спеціальністю, а також отримує військову спеціальність. Фактично армію необхідно перетворити в систему підготовки кадрів з високими інтелектуальними, психологічними та фізичними даними, що змінить традиційний вигляд армії в Україні [195]. А відтак, одним із найважливіших напрямів реформування Збройних сил України є вдосконалення кадрової політики. При цьому варто зауважити, що сучасна кадрова політика вимагає чіткого регулювання функціонування та механізму відбору професійних кадрів до лав Збройних Сил України.

Кадрова політика, на думку А.К. Саакяна, – це система цілей, принципів і форм, методів і критеріїв роботи з кадрами, причому розповсюджується це положення на весь колектив зайнятих, в межах якого здійснюється управління [7]. Ф.І. Хміль вважає, що кадрова політика є сукупністю різних форм діяльності з персоналом для створення високопродуктивного колективу, який дозволяє підприємству мобільно й адекватно реагувати на зміни в зовнішнього та внутрішнього середовища [222]. За Л.І. Федуловою кадрова політика — система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищах. Дослідниця відмічає, що відоме поняття кадрової політики в широкому і вузькому розумінні. В широкому

розумінні – це система усвідомлених та обґрунтованих правил і норм, які приводять людські ресурси у відповідність зі стратегією фірми. У вузькому розумінні – сукупність конкретних правил і побажань у взаємовідносинах працівників і організацій [114].

М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова пишуть, що кадрова політика - це система правил і норм, прагнень і обмежень у взаємовідносинах персоналу і організації в цілому, за якими діють працівники у внутрішньому і зовнішньому середовищі. Змістом кадрової політики є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку організації. Кадрова політика - це складова частина стратегічно зорієнтованої політики організації. Метою кадрової політики є забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження кількісного та якісного складу кадрів у його розвитку відповідно до потреб самої організації [35]. Н.Є. Юрик та Н.І. Жук тлумачать кадрову політику, як організаційно-економічного механізму, який реалізує систему інтересів керівництва та врівноваження їх з інтересами працівників і є невід'ємним елементом забезпечення виконання загальної стратегії розвитку організації (поряд з виробничою, фінансовою та маркетинговою стратегіями розвитку підприємства) [232].

У військовій кадровій політиці, як складній системі управління людськими ресурсами, цілком слушно відзначає І.М. Половінкін, організаційно може бути виокремлено ряд підсистем [157, с.221-222]:

1) управління кадровим потенціалом – забезпечує доцільний варіант формування кадрового потенціалу для ЗС України. Кінцевий результат – створення банку даних персонального обліку та його реалізацію шляхом розвитку військової освіти, соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей, мотивації до військової служби, залучення на військову службу, рекламування військової служби, тощо;

2) управління укомплектованістю – визначає потреби в кадровому потенціалі та його доцільний розподіл з метою якісного укомплектування ЗС України (зокрема, в зазначеній підсистемі здійснюється розподіл випускників вищих військових навчальних закладів (ВНЗ) Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділів (ВНП) ВНЗ України за посадами згідно з набутою (наявною) освітою та кваліфікацією;

3) управління персоналом військового формування (кадрове забезпечення) – процес найкращого використання можливостей, властивостей, здібностей і професійного досвіду персоналу, а через них – професійного потенціалу суспільства, Збройних Сил [157, с.221-222].

Таким чином, кадрова політика в Збройних силах України представляє собою визначену нормами чинного законодавства систему завдань, напрямів, рівнів та принципів діяльності спеціально-уповноважених суб'єктів, що спрямовані регулювання, управління та організацію кадрових процесів в середині ЗСУ [126]. Кадрова політика включає багато сфер управління персоналом, таких як: підбір і розстановку кадрів; навчання персоналу; стимулювання праці працівників; соціально-трудова відносина; управління трудовою кар'єрою; комунікації в середині підприємства; формування кадрових процедур; соціальну політику; організаційну культуру та ін. [8,с.28].

Ключовим елементом кадрової політики, безумовно, виступає кадрове забезпечення. Взагалі, під «забезпеченням» у «Словнику української мови» за редакцією І. К. Білодіда розуміється процес постачання будь-чого у достатній кількості, задоволення потреб, створення відповідних умов, гарантія та захист чогось розглядається термін в українському словнику [200, с. 19]. В свою чергу кадри – це обличчя влади, особливий інструмент ефективного і послідового здійснення внутрішньої і зовнішньої політики держави. Від професійної компетентності та діловитості кадрів, їх прогресивних орієнтацій і моралі, активності, здорового прогнозування до

самовдосконалення й службового зростання в значній мірі залежать динамізм та результати здійснюваних перетворень [160].

О.В. Ткаченко кадрове забезпечення пропонує тлумачити як комплекс дій, спрямований на стан і розвиток системи державного управління, свідомість, поведінку та діяльність суб'єктів управлінського процесу з метою досягнення цілей та реалізації функцій держави, відображених у Конституції та законодавчих актах, шляхом запровадження державної кадрової політики, виробленої політичною системою та законодавчо закріпленої, через діяльність органів державної влади, наділених необхідною компетенцією [213, с.90; 219, с.248]. Сутність кадрового забезпечення в регіонах, пише М. Шевчук, полягає у забезпеченні органів державного управління та місцевого самоврядування кваліфікованими та професійними, високоморальними та патріотично налаштованими спеціалістами з метою ефективного вирішення проблем регіонального рівня в межах своєї компетенції [228, с.6]. Від правильно та ефективно сформованого кадрового складу органу державної влади залежать не лише його ефективність, а й функціонування держави в цілому, дотримання прав та свобод громадян, регіональний розвиток, тощо [65, с. 88]. М.М. Дивак під кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ розуміє нормативно врегульовану систематичну цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених підрозділів (посадових осіб) щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, навчання, виховання, ротації кадрів, забезпечення дисципліни та законності, а також оцінювання якості службової діяльності працівників органів внутрішніх справ [53, с.8].

М.В. Мельничук відмічає, що кадрове забезпечення – це, з одного боку, наявність у керівника об'єктів його управлінської діяльності – виконавців, що є необхідним для підготовки до прийняття управлінського рішення та наступного його виконання [112, с.68]. З іншого – кадрове забезпечення – це

суто суб'єкти управлінської діяльності, які організують, аналізують, контролюють, координують і здійснюють інші дії в ході державно-управлінської діяльності для досягнення певного результату. Кадри є тим суб'єктивним чинником від якого залежить реальне функціонування механізму управлінської діяльності. Адже життєздатність органу виконавчої влади не тільки в матеріальному забезпеченні, а й у спрямуванні вольових дій і переконань учасників процесу державного управління в заданому напрямку. Без високого рівня професіоналізму та належних особистих якостей кадрів не виникає того дієвого елемента, який зумовлює динаміку управлінської діяльності [112, с.68].

В.І. Фелик відмічає, що кадрове забезпечення характеризується низкою ознак, серед яких варто особливо відмітити такі: 1) являє собою триваючий в часі динамічний процес, який має неоднорідну структуру; 2) здійснюється на постійній основі, починається з професійної підготовки (період до призначення) та закінчується звільненням із подальшим призначенням пенсії або переведенням до іншого місця роботи (період після звільнення); 3) основний період кадрового забезпечення починається після призначення; здійснюється кадровими службами відповідної управлінської структури; 4) його організація на конкретному підприємстві, установі, організації регламентується законодавством, підвідомчими нормативно-правовими актами, а також локальними актами; 5) метою кадрового забезпечення є укомплектування підприємства, установи або організації кваліфікованими кадрами, постійна робота з кадрами, що включає підвищення кваліфікації, перепідготовку, забезпечення службової або трудової дисципліни, тощо [219; 26]. Кадрове забезпечення, узагальнює В.І. Фелик, виступає невід'ємною складовою управлінського процесу, оскільки воно включається в структуру управління, а його стан безпосередньо впливає на ефективність управління [219; 26].

Т.Є. Кагановська до функцій кадрового забезпечення відносить:

залучення (комплектування) органів державного управління висококваліфікованими, морально стійкими кадрами; вивчення та аналіз стану роботи з відбору, розстановки, зміцнення та збереження професійних кадрів, навчання і виховання працівників, розробки заходів щодо вдосконалення цієї роботи; впровадження новітніх методів і форм роботи з кадрами; вивчення ділових та моральних якостей державних службовців, створення резерву персоналу; проведення службового атестування державних службовців; планування потреб органів державного управління; організацію та здійснення заходів щодо профілактики порушень законності в діяльності органів державного управління; організацію ведення обліків порушень законності і надзвичайних подій серед особового складу, аналіз та узагальнення такої інформації; організацію роботи щодо здійснення наставництва над молодими працівниками; вирішення соціально-побутових проблем працівників, питань надання встановлених чинним законодавством пільг та допомог. Головною функцією, на її погляд, є функція залучення кадрів, що дає можливість добирати на роботу найбільш висококваліфіковані кадри [64, с. 46-47].

Варто зазначити, що питання кадрового забезпечення Збройних Сил України є важливим як гарантія стабільності та ефективної діяльності Збройних Сил України. При цьому, С. Г. Братель в своїх наукових працях зазначав, що необхідно створити нову філософію виховання та освіти працівників правоохоронних органів, створити у свідомості кожного образ чесного військовослужбовця, який дотримується законів та правил етики. Варто погодитись з науковцем, що такий підхід, така модель співпраці суттєво відрізняється від традиційного підходу. Запропонований підхід передбачає персональний професійний ріст службовця, можливість відбору та залучення найбільш кваліфікованих кадрів, розвиток гуманізму не лише ззовні, але й всередині системи, тощо [22, с. 6].

Розкриваючи зміст кадрового забезпечення ЗСУ вважаємо за необхідне

звернути увагу на різні його аспекти, зокрема: функціональний, управлінський та організаційний. Так, організаційний аспект включає в себе суб'єктів, які покликані виконувати функції із забезпечення кадрами ЗСУ та контролювати процес виконання відповідної роботи. Тож, у даному контексті сутність кадрового забезпечення Збройних Сил України полягає у діяльності відповідних уповноважених осіб з метою забезпечення функціонування ЗСУ як цілісної системи на відповідному професійному рівні, досягнення найбільш раціонального ступеню використання кадрів та мобільності персоналу, соціального захисту та мотивації кадрів, тощо.

У світлі реформування правоохоронної системи актуальним є визначення сенсу управлінської складової кадрового забезпечення В.В. Цветков доводить, що управлінська діяльність – це суб'єктивна діяльність людей, для якої вирішальне значення мають соціально-політичні і матеріальні умови життя суспільства. Вона обумовлюється науково-технічними можливостями, оптимальністю та масштабністю соціальних цілей і значною мірою залежить від соціального досвіду, рівня культури, компетентності та свідомості людей. Оскільки безпосереднім виявленням управлінської діяльності є врешті-решт праця людини по управлінню, то визначальним фактором ефективності управлінської діяльності виступає людина. Від якісного складу апарату управління, ступеня кваліфікації, інтенсивної і професійно організованої праці залежать і результати його роботи [224,с.87].

Аналізуючи функціональну складову кадрового забезпечення Збройних Сил України варто відзначити, що всі її складові взаємопов'язані, що дозволяє вести мову про єдиний комплекс дій. Окрім того, варто відзначити, що процес кадрового забезпечення є змінним але безперервним, що дозволяє системі досить швидко адаптуватися до законодавчих нововведень та вимог сучасності; можливість поелементного аналізу комплексної структури кадрового забезпечення дає можливість ефективніше та швидше реагувати на

зміни чи працювати над виявленими недоліками [212; 226, с. 231]. Збройні Сили України та інші військові формування комплектуються військовослужбовцями шляхом: призову громадян України на військову службу; прийняття громадян України на військову службу за контрактом. Вони не можуть комплектуватися особами, які мають судимість за вчинення кримінального правопорушення проти основ національної безпеки України, передбаченого статтею 111-1 Кримінального кодексу України, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку. Посади, що підлягають заміщенню військовослужбовцями рядового, сержантського і старшинського складу Збройних Сил України, можуть заповнюватися іноземцями та особами без громадянства шляхом прийняття таких осіб на військову службу за контрактом [165]. Для доукомплектування Збройних Сил України та інших військових формувань військовослужбовцями на особливий період, а в разі прийняття у випадках та порядку, визначених законом, відповідного рішення Президента України - і в мирний час проводиться планомірна військова підготовка і забезпечується перебування в запасі та військовому резерві необхідної кількості військово навчених громадян [165].

Таким чином, проведений вище аналіз дає змогу констатувати, що кадрове забезпечення Збройних Сил України — це комплекс інструментів, способів та заходів, які в своїй діяльності використовують спеціально уповноважені суб'єкти, з метою створення умов для найбільш раціонального добору, розподілу, переміщення та просування кадрів, навчання та підготовки, оцінювання ефективності їх служби, соціального захисту та мотивації, тощо. А відтак, кадрове забезпечення, окрім всього зазначеного вище, апріорі, є запорукою ефективного функціонування Збройних Сил України як цілісної системи, професійного виконання покладених на них завдань і функцій [127].

Виходячи із зазначеного вище кадрове забезпечення ЗСУ є багатоаспектним явищем, яке включає в себе багато елементів, серед яких особливе та самостійне місце належить підготовці кадрів. Взагалі, зазначає О.О. Тамілін, підготовку кадрів здійснюють у розрізі професій. Підготовку і перепідготовку кадрів планують виходячи з потреби в них і наявності таких груп працівників, яких можна направити на навчання. Визначаючи чисельність керівників і спеціалістів для підвищення кваліфікації, виходять з того, що вони мають проходити навчання один раз у п'ять років на базі спеціальних навчальних закладів з відривом від виробництва строком до трьох місяців. У витрати на підготовку кадрів і підвищення їхньої кваліфікації включають виплату стипендій направленим на навчання у вищій і середній спеціальній навчальній заклади, оплату наданих пільг особам, що навчаються за заочною і вечірньою формами навчання, оплату праці майстрів, які здійснюють підготовку й підвищення кваліфікації працівників шляхом індивідуального та курсового навчання безпосередньо на виробництві; оплату праці керівників виробничої практики студентів вузів, учнів середніх шкіл і профтехучилищ, витрати на виготовлення наочних посібників [215].

В.В. Штучний зазначає, що підготовка кадрів – це процес формування у людей необхідних професійних знань, умінь та навичок, які дозволять їм належним чином виконувати професійні обов'язки. Тобто, підсумовує автор, підготовка кадрів – це навчання, яке за своєю сутністю представляє 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, доходить до висновку В.В. Штучний, 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 [230, с.61-62].

Варто зауважити, що підготовку кадрів для ЗСУ слід вважати, перш за все, підготовкою професійною. О.О. Бандурка переконаний, що професійна підготовка — це регламентований, організований та цілеспрямований процес оволодіння знаннями, вміннями та навичками, необхідними для успішного виконання оперативно-службових завдань. Організація професійної підготовки працівників здійснюється з використанням різних форм навчання, до основних з них належать: початкова підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, стажування, самостійна підготовка [10, с.278]. Більшість вчених традиційно розглядає поняття професійної підготовки в системі загально-педагогічної підготовки, сконцентрованої навколо знань: єдність теоретичної і практичної готовності до педагогічної діяльності, що забезпечує взаємозв'язок методологічної, спеціальної, загальнопедагогічної, психологічної, професійно-етичної, дидактичної й методичної підготовки викладачів; оволодіння більшим обсягом суспільно-політичних і наукових знань з навчальної дисципліни й суміжних галузей науки, володіння високим рівнем загальної культури; засвоєння системи професійних знань, вмінь, навичок, формування соціально-значимих і професійно важливих якостей; система, що характеризується взаємоузгодженням її компонентів: теоретичної й практичної підготовки із суспільних наук, педагогічних, психологічних, спеціальних дисциплін та методики викладання; результат засвоєння системи професійних знань, усвідомлення особистісного змісту цих знань, формування основних загально-педагогічних вмінь (аналітико-діагностичних, прогностичних, конструктивно-організаторських, комунікативних, рефлексивних), розвитку найважливіших професійно-особистісних якостей (емпатії, емоційної стійкості), становлення на цій основі особистості педагога як професіонала [76, с.47].

В.С. Венедиктов, М.І. Іншин та М.М. Клемпарський цілком слушно обґрунтували, що підготовка кадрів повинна відповідати певному ряду вимог: по-перше, змістовні характеристики навчальних програм початкової підготовки працівників поліції повинні передбачати формування таких знань, умінь та навичок, які забезпечуватимуть можливість горизонтальної, без додаткового навчання, та вертикальної у певній сфері діяльності ротації кадрів; по-друге, структура та зміст професійних програм мають передбачати формування таких знань, навичок та вмінь, які будуть забезпечувати ефективне виконання працівниками п їх посадових обов'язків; по-третє, засобами вимірювання якості початкової професійної підготовки повинно бути незалежне та неупереджене тестування, складання заліків та іспитів, результати яких обов'язково мають враховуватись при прийнятті на службу в поліцію, просуванні та атестації персоналу [140, с.33].

Основними складовими системи підготовки, на переконання А.Ф.Головні та С.В.Белая є наступні [44]: 1) оперативна підготовка, що охоплює процес підвищення навченості генералів, офіцерів, підготовку органів військового управління стратегічного та оперативного рівнів для досягнення їх готовності до виконання завдань; 2) бойова підготовка, що включає процес навчання і виховання офіцерів, сержантів і старшин, солдатів та підготовки органів військового управління тактичного рівня, а також екіпажів, розрахунків, обслуг, команд, підрозділів, військових частин; 3) підготовка резервів, що передбачає процес навчання і виховання військовозобов'язаних, підготовки органів управління, військових частин стратегічного (оперативного) резерву; 4) мобілізаційна підготовка, що містить комплекс заходів, які здійснюються у мирний час з метою підготовки державних органів, органів місцевого самоврядування, військових формувань для своєчасного й організованого проведення мобілізації; 5) підготовка у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ) – це освітній процес підготовки курсантів, ад'юнктів, докторантів за відповідними рівнями вищої

освіти для подальшої служби на посадах офіцерського або начальницького складу; 6) підготовка у наукових установах – це процес підготовки науково-педагогічних і наукових працівників для ВВНЗ та наукових установ з наукових спеціальностей; 7) підготовка у навчальних центрах – це процес систематичного військового професійно-технічного навчання військовослужбовців, спрямований на набуття ними знань, умінь і навичок у військово-професійній діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму [44].

В.І. Осьодло, І.І. Приходько та В.В.Ягупов дійшли до висновку, що умовами реалізації цілей професійної підготовки офіцерів в рамках ВВНЗ є відповідні технології, зміст навчання та освітнє середовище. Основними елементами змісту професійної освіти офіцера є: а) наукові знання про об'єкти і процеси навколишнього світу; б) нормативні уявлення про основні види і способи професійної діяльності випускника; в) ціннісне ставлення до об'єкта вивчення і професійної діяльності; г) способи професійного і наукового мислення. Визначається, що у світлі гуманітаризації та фундаменталізації освіти засвоєння наукових знань є чинником соціально-культурної автономії, особистісної і професійної мобільності, самореалізації офіцера. Уявлення про особливості професійної діяльності офіцера дозволяє визначити нормативні техніко-технологічні фактори функціонування і взаємодії фахівця. При цьому, це мають бути типові ситуації професійної діяльності, нормативні моделі поведінки і способи вирішення професійних завдань, основні етапи, закономірності і технології розвитку професіоналізму офіцера [143; 98].

О.В. Бондаренко у своєму науковому дослідженні пропонує виділяти наступні ключові компоненти професійної готовності майбутніх офіцерів Збройних Сил України для забезпечення освітнього процесу військових ліцеїв [20]: 1) мотиваційно-ціннісний компонент – сукупність професійно зумовлених потреб, мотивів, система ставлення майбутнього офіцера до

професійної діяльності, усвідомлення і прийняття професійних цінностей; 2) когнітивний компонент – знання та уявлення про зміст професії офіцера ЗСУ, вимоги до цієї професії, засоби вирішення професійних завдань. Професійна діяльність випускника військового вищого навчального закладу тактичного рівня є складною і багаторівневою системою; 3) рефлексивний компонент – усвідомлення майбутнім офіцером себе як суб'єкта професійної діяльності, самооцінка професійної підготовленості до служби у військовому ліцеї [20].

Таким чином, підготовка кадрів для Збройних сил України представляє собою визначений нормами чинного законодавства процес набуття та формування особами спеціального набору професійних теоретичних знань, а також практичних умінь та навичок, які необхідні їй для ефективного виконання завдань і функцій в процесі проходження служби. З огляду на зазначене вище цілком справедливим буде говорити про те, що підготовка кадрів – це надважливий елемент кадрового забезпечення, метою якого є комплектування ЗСУ такими фахівцями, які зможуть на високому рівні виконувати завдання спрямовані на забезпечення воєнної безпеки держави [127].

Отже, проведене вище дослідження дає змогу констатувати той факт, що професійна підготовка кадрів для Збройних сил України передбачає наступні аспекти:

- формування професійних знань, умінь і навичок. Професійні та наукові знання – це фундаментальна характеристика будь-якої професії, а здобуття певного освітнього та кваліфікаційного рівня – головна передумова будь-якої професійної діяльності [99, с. 114]. У Великому тлумачному словнику сучасної української мови знання – це обізнаність у чому-небудь, наявність відомостей про кого-, що-небудь, сукупність відомостей з якої-небудь галузі, набутих в процесі навчання, дослідження і т. ін.; пізнання дійсності в окремих її проявах і в цілому. Пізнання – це дія за значенням

пізнати; відображення в свідомості людини явищ реальної дійсності, їхньої сутності [30, с. 469; 24]. В свою чергу уміння – це заснована на знаннях готовність військовослужбовця виконувати ту або іншу діяльність. Уміння не можливі без знань і формуються лише на їхній основі. Серед умінь є такі, які орієнтують лише на відтворення певного способу дії, алгоритму дії та його прикладання. І якби не було їх, навряд чи можна було б розвивати ці способи дій, переводити діяльність військовослужбовця на якісно вищий рівень. Військові формування у своєму розвитку зупинилися б і почали деградувати, втрачати свою боєздатність. Для формування різноманітних умінь, одержання нових знань та їх застосування військовослужбовці мають бути залучені до діяльності з порівняння, створення, аналізу, синтезу, розпізнавання, розрізнення та ін. [44]. Варто навести точку зору О.Л. Конюк, яка зазначає, що основу умінь складають знання, отже, логічно здійснити систематизацію знань і умінь на основі функцій спілкування (комунікативна, інтерактивна, перцептивна). Вчена також дійшла до висновку, що: 1) знання і уміння, зв'язані з комунікативною функцією спілкування (поняття про зміст, засоби, цілі, мотиви, стимули спілкування, прийоми передачі інформації; уміння чітко виражати думки, аналізувати, систематизувати, узагальнювати судження, які висловлюються, аргументувати свої пропозиції, обґрунтовувати докази тощо); 2) знання і уміння, зв'язані з інтерактивною функцією спілкування (поняття про переконання і співвідношення раціонального і емоційного факторів у переконанні, навіювання, критики, наказу, примусу, заохочення, покарання; уміння переконувати, агітувати, правильно сформулювати вимогу, наказ, розпорядження, зробити зауваження, здійснити покарання, заохочення, висловити подяку, співчуття тощо); 3) знання і уміння, зв'язані з перцептивною функцією спілкування (поняття про ідентифікацію, емпатію, само рефлексію, прийоми самоконтролю (комунікативне самовиховання); уміння відчувати настрій окремих індивідів і групи, правильно інтерпретувати отриману інформацію,

прагнути до психологічної сумісності, розуміти психічний стан співбесідника, адекватно використовувати міміку, жести, прогнозувати можливу реакцію співбесідника в процесі спілкування тощо) [66; 107].

Навички – це дії, які в результаті тривалого повторення стають автоматичними. Вони формуються, коли людина пристосовується до життєдіяльності у навколишнім середовищі; дозволяють точно, швидко та економно виконувати різні операції. При наявності навичок діяльність людини стає продуктивнішою [136, с. 251]. Тобто навички – це знання та вміння, застосування яких доведене до автоматизму. Тобто володіючи навичками військовослужбовець може більш якісно та ефективно виконувати своєї обов'язки.

- збалансування професійно важливих якостей та професійної діяльності. Професійні якості військовослужбовця - сукупність бойових, морально-психологічних, духовно-культурних, фізичних, технічних здібностей, знань, навичок і умінь, дії яких застосовуються військовослужбовцям для реалізації обов'язків і функцій в процесі військової служби [180].

- стимулювання до ефективної професійної діяльності. Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які спонукають людину до ефективної діяльності та надають цій діяльності спрямованості у досягненні визначеної мети, а мотиваційний процес трудової поведінки людини – це взаємодія різноманітних опосередкованих елементів спонукання до продуктивної трудової діяльності (інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних очікувань, цільових установок, можливостей та засобів їх реалізації), які за певних умов стають мотивами трудової поведінки робітника для досягнення особистих цілей чи цілей організації [58, с.7-8; 101]. Сьогодні, відмічає С.М. Будник, сьогодні існують три чинники, які об'єктивно впливають на формування мотивації індивіда, а саме: держава зі своїм соціально-економічним та політичним станом; соціум зі своїми

суспільними відносинами (економічними, політичними, правовими, моральними, релігійними тощо); професійна діяльність зі своїми потенційними можливостями самореалізації, досягнення конкретної мети та реалізація особистих домагань. З урахуванням специфіки службової діяльності персоналу прикордонного відомства, яка полягає в тому, що вона характеризується: суворим єдиноначаллям і регламентацією всіх сфер діяльності; необхідністю жорсткої економії часу; конкретністю планування діяльності підлеглих; суворим дозуванням необхідного обсягу інформації про обстановку, завдання й шляхи їх реалізації; беззаперечного виконання наказів і розпоряджень командира з ініціативою і творчістю, що межує з готовністю йти на певний ризик, можна відмітити, що сам процес формування мотивації є найбільш керованим у процесі саме професійної діяльності [25; 159].

Підбиваючи підсумок представленого підрозділу дисертаційного дослідження необхідно узагальнити, що від якості підготовки кадрів для Збройних сил України напряду залежить те, наскільки ефективно та оперативно вони будуть виконувати завдання та функції, що покладені на них нормами чинного законодавства. Як показала практика, саме підготовка військових – це запорука перемоги над ворогом [127].

Тож, до ключових особливостей підготовки кадрів для ЗСУ слід віднести наступні:

- різновекторність підготовки кадрів, яка має диференційований характер в залежності від того, на яку посаду в Збройних силах України претендує (або вже знаходиться) особа;
- підготовка носить інтелектуальний, психологічний, фізичний характер. Тобто вона фактично спрямована на всебічний розвиток військовослужбовця і як професіонала і як особистості;
- розгалуженість чинного законодавства, норми якого спрямовані на регулювання суспільних відносин у досліджуваній сфері;

- підготовка кадрів для ЗСУ має важливе значення з точки зору захисту і збереження державності та суверенітету України [127].

1.2. Об'єкт і предмет правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України.

Підготовка кадрів для Збройних сил України є багатоаспектним явищем, який характеризується власним, специфічним об'єктом та предметом. Так, під об'єктом розуміють пізнавальну дійсність, незалежну від людини; матеріальний предмет пізнання чи наукового дослідження; предмет практичного впливу суб'єкта, на який направлена певна діяльність [201, с. 495; 181, с. 108; 54, с. 16]. Цікавим є розуміння терміну «об'єкт» у теорії права. До прикладу, С.Т. Гончарук тлумачить вказане поняття як те, для чого розвиваються, виникають та припиняють своє існування правовідносини. Так, варто погодитися з думкою, що об'єкт є узагальнюючим поняттям, що характеризує дію чи бездіяльність між суб'єктами, а також юридичну відповідальність суб'єктів [45, с. 32]. В юридичній літературі об'єкт – це те, на що спрямовується дія прав або його відповідної галузі, в нашому випадку, галузі адміністративної. При цьому вчені одностайні в тому, що остання характеризує собою юридично обрамлений феномен прояву та здійснення державної влади, а також регламенту відносин, які виникають у зв'язку із цим [1; 55, с.14]. Тож, у найбільш загальному розумінні об'єкт представляє собою правовідносини, на які спрямовано дію певного суб'єкта. В свою чергу об'єктом правового регулювання завжди є суспільні відносини, на які діє право.

Таким чином, під об'єктом правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України найбільш доцільно розуміти врегульовані нормами чинного законодавства правовідносини, які виникають в процесі

здійснення відповідної діяльності. Правовідносини, цілком слушно вказує І. Романова, – це центральна категорія серед проблематики теорії права. Право в реальному житті – це і є правовідносини. Правовідносини – це особливий вид суспільних відносин, учасники (суб'єкти) яких пов'язані взаємними юридичними правами та обов'язками. Правове відношення завжди передбачає юридичний зв'язок, принаймні, між двома суб'єктами, один з яких є носієм суб'єктивного права, а інший – носієм юридичного обов'язку. Існують і багатосторонні правовідносини. Норму права, яка не породжує правовідносини, прийнято вважати «мертвою» [190]. До правовідносин треба підходити так, підкреслює вчений, щоб зрозуміти, що вони беруть участь у генезі права. Але, з іншого боку, є певна частина правовідносин, яка виникає на основі правових норм, і найчастіше це – публічно-правові відносини, які здійснюються на основі публічно-правових норм. Значить певна частина правових відносин визначається фактичними умовами та обставинами, а інша – юридичними нормами. Немає таких правовідносин, які б цілком і виключно визначалися тільки правовими нормами і в яких суб'єкти цих відносин вимагали б один від одного і робили один одному тільки те, на що вони мають повноваження та до чого їх зобов'язує закон [190].

В. В. Молдован та А. І. Чулінда вказують, що правові відносини – це специфічні вольові суспільні відносини, які виникають і здійснюються на основі норм права, учасники яких взаємопов'язані суб'єктивними правами та юридичними обов'язками. Вчені наголошують, що через правовідносини реалізуються норми права, які встановлюють права та обов'язки людини. Вони можуть бути формально визначені (у статтях законів, підзаконних нормативно-правових актах) або не мати необхідних формальних ознак (наприклад природні права людини). Держава захищає усі правовідносини, які мають місце в суспільстві, незалежно від їх формального визначення, і підтримує їх різними засобами, в тому числі примусовими [121].

В.І. Прокопенко відмічає, що правові відносини в суспільстві формуються, розвиваються внаслідок наявності правових норм, які приймаються державою для регулювання суспільних відносин. Вступаючи в правові відносини, люди зовсім не мають на меті створити такі відносини. Їх перш за все цікавить одержання бажаного результату: щось купити чи продати, переїхати до необхідного місця, заробити й одержати винагороду за свою працю тощо. Зв'язки виникають між людьми. Саме ці зв'язки є відносинами. Але вони не є правовими. Правовими всупереч волі людей вони стають тому, що для регулювання цих відносин держава прийняла певні правові норми. Отже, правовими відносинами є фактичні суспільні відносини, урегульовані нормами права [34, с.91].

В.В. Молдован та Л.І. Чулінда доводять, що правові відносини - це специфічні вольові суспільні відносини, які виникають і здійснюються на основі норм права, учасники яких взаємопов'язані суб'єктивними правами та юридичними обов'язками [121]. Крім того, вчені надають досить вичерпний та змістовний перелік ознак правових відносин, зокрема: 1) правовідносини є результатом свідомої діяльності людей, в якій складається модель майбутніх стосунків з огляду на існуючі людські цінності та суспільні пріоритети; 2) правовідносини формуються на основі реальних суспільних відносин. Вони юридично виражають економічні, політичні, сімейні, національні та інші реально існуючі в житті відносини, є засобом їх регулювання; 3) правовідносини виникають, припиняються чи змінюються відповідно до правових норм, які впливають на поведінку людей і через неї реалізуються. У реальній дійсності правовідносини можуть виникати лише тоді, коли чинна норма права встановлює взаємні права і обов'язки учасників (суб'єктів) конкретних суспільних відносин [121]; 4) суб'єкти правовідносин пов'язані між собою суб'єктивними правами і юридичними обов'язками. Сторони у правовідносинах мають взаємні права і обов'язки, що закріплені у правових нормах. У правовідносинах одна сторона (уповноважена) має право вимагати

певної поведінки від іншої сторони (зобов'язаної), що має обов'язок задовольняти вимогу уповноваженої сторони; 5) реалізація суб'єктивних прав і здійснення юридичних обов'язків забезпечуються можливістю застосування заходів державного примусу [121]. Правовідносини охороняються державою, інші суспільні відносини такого забезпечення не мають; 6) правовідносини завжди мають вольовий характер. В окремих випадках суб'єкт може не знати, що став учасником правовідносин (при спадкуванні за законом, якщо спадкоємець проживає в іншому місці, тощо) [121].

З огляду на зазначене вище варто відзначити, що правовідносини, пов'язані із підготовкою кадрів для ЗСУ мають адміністративну природу, втім вони тісно пов'язані із відносинами трудовими. Л.П. Грузінова зазначає, що трудові відносини — це добровільний юридичний зв'язок між працівником і роботодавцем. Працівник зобов'язується особисто виконувати визначену трудову функцію за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією, посадою в даній організації з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [48, с.36]. Відповідно до точки зору О.В. Петрожеця, трудові правовідносини — це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за дотриманням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [19, с. 129; 152]. На переконання В.В. Жернакова трудові правовідносини — це двосторонній правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору, і зміст якого полягає у сукупності суб'єктивних прав і обов'язків з виконання працівником за винагороду роботи

за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, та зі створення належних умов для її виконання й оплати праці роботодавцем [216].

Тож, лише знаходячись у трудових правовідносинах військовослужбовці можуть вступити у відносини пов'язані з їх підготовкою, зокрема: перепідготовкою, підвищенням кваліфікації, тощо. Що ж стосується безпосередньо відносин, які виникають в процесі підготовки кадрів, то вони, як відзначалось раніше, носять саме адміністративно-правовий характер. Так, В.В. Галуцько зосереджує увагу на тому, що адміністративно-правові відносини відображають вплив адміністративно-правових норм на поведінку суб'єктів та об'єктів публічного управління через що між ними виникають сталі правові зв'язки публічно-владного характеру. Іншими словами адміністративно-правова норма містить абстрактну конструкцію адміністративно-правового відношення. Сутність такої конструкції полягає в тому, що адміністративно-правова норма від імені легітимного суб'єкта правотворчості визначає належну поведінку кожного зі своїх адресатів. Вона встановлює обов'язкові правила. За якими відбувається взаємодія між учасниками зазначених відносин. Ці правила формуються у вигляді взаємних прав та обов'язків [41, с. 37].

В.Й. Развадовського досить змістовно обґрунтовує, що ключовими ознаками адміністративних правовідносин є: зв'язок між суб'єктами правовідносин, який виникає на основі норм адміністративного права; зв'язок між суб'єктами правовідносин через їх суб'єктивні права та обов'язки, який виникає на основі норм адміністративного права. При цьому, юридичною нормою одній особі надається право, а на іншу особу покладається обов'язок. Права та обов'язки єдині за об'єктом, фактичним змістом, який складається з того, що одна особа може, а інша зобов'язана. У силу єдності прав та обов'язків, які мають різні суб'єкти правовідносин, вони пов'язані між собою. Також ознакою адміністративних правовідносин є

зв'язок між суб'єктами, який виникає на основі норм адміністративного права і підтримується примусовою силою держави. Держава підтримує, гарантує дії носія суб'єктивних прав, забезпечує виконання обов'язків; цей зв'язок має індивідуалізований характер, тому що адміністративно-правові відносини індивідуалізовані по суб'єктах [187, с.117].

У своєму науковому дослідженні В.К. Колпаков відзначив, що науковці більшість науковців сходяться на тому, що загальними ознаками адміністративно-правових відносин є наступні: а) виникають, змінюються та припиняються в сфері публічного адміністрування; б) формуються у рамках і на основі адміністративно-правових норм, які містять у собі абстрактну конструкцію відносин; в) відносини об'єктивуються з виникненням юридичних фактів, передбачених адміністративно-правовими нормами; г) обов'язковим суб'єктом виступає відповідний орган публічної адміністрації; г) складаються у специфічній сфері здійснення владно-організаційної діяльності суб'єктів публічної адміністрації; д) можуть виникати за ініціативою будь-якої із сторін. При цьому згода або бажання другої сторони не є обов'язковою умовою їх виникнення, так само, як і наявність або відсутність у неї владних повноважень; е) спори, які можуть виникати між учасниками адміністративно-правових відносин переважно вирішуються в адміністративному (позасудовому) порядку [78, с.47; 94].

Ключовою особливістю правових відносин, як об'єкта правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України є їх суб'єктний склад. Так, з одного боку існують суб'єкти, які здійснюють підготовку кадрів (більш детально їх правовий статус буде розглянуто в межах підрозділу 2.2), а також суб'єкти, на які дана підготовка спрямована – кандидати на військову службу та власне військовослужбовці (незалежно від їх посади в лавах ЗСУ) [105].

Аналізуючи нормативну базу щодо забезпечення діяльності Збройних Сил України, можна помітити, що ключовою фігурою кадрової системи

Збройних Сил України є військовий, керівний склад територіальних органів Збройних Сил України, а також інші працівники органів Збройних Сил України. Перш за все відмітимо, що строкову військову службу громадяни України проходять відповідно до законів України у Збройних Силах України та інших військових формуваннях з метою здобуття військово-облікової спеціальності, набуття практичних навичок і умінь для збройного захисту Вітчизни. Виконання військового обов'язку в запасі полягає в дотриманні військовозобов'язаними порядку і правил військового обліку, проходженні зборів для збереження та вдосконалення знань, навичок і умінь, необхідних для виконання обов'язків військової служби в особливий період [176]. Громадяни України можуть проходити службу у військовому резерві Збройних Сил України або інших військових формувань. Порядок відбору та прийняття на службу у військовому резерві, строки, умови та порядок її проходження, а також підстави та порядок звільнення із служби визначаються цим Законом, відповідними положеннями про проходження громадянами України служби у військовому резерві, що затверджуються Президентом України, та іншими нормативно-правовими актами [176].

Основні кадрові вимоги та положення щодо військовослужбовців як об'єкта кадрового забезпечення Збройних Сил України, викладено в Законі України «Про Збройні Сили України» [176]. Так, у Закону України «Про Збройні Сили України» визначено, що особовий склад Збройних Сил України складається з військовослужбовців і працівників Збройних Сил України. Окремі посади працівників Збройних Сил України можуть комплектуватися громадянами, які проходять альтернативну (невійськову) службу у порядку, визначеному законом. Громадяни України, які проходять військову службу та службу у військовому резерві у Збройних Силах України, складають військову присягу на вірність Українському народові. Іноземці та особи без громадянства, які відповідно до закону вперше приймаються на військову службу до Збройних Сил України, беруть офіційні зобов'язання неухильно

додержуватися Конституції та законів України, сумлінно виконувати обов'язки військової служби. При виконанні обов'язків служби військовослужбовці носять військову форму одягу, їм довічно встановлюється військове звання. Порядок позбавлення військового звання визначається законом [176].

Кожен громадянин України, вперше вступаючи на військову службу до Збройних Сил України, інших військових формувань, особисто складає Військову присягу на вірність Українському народу і скріплює її власноручним підписом. Іноземець або особа без громадянства, який (яка) вперше приймається на військову службу до Збройних Сил України, бере офіційне зобов'язання неухильно додержуватися Конституції та законів України, сумлінно виконувати обов'язки військової служби. Також варто зазначити, що при прийомі на службу на ЗСУ поширюються вимоги та обмеження Закону України «Про запобігання корупції» [167] та інших законодавчих актів України (претендент на посаду в ЗСУ не повинен бути членом політичної партії, не може брати участі у страйках чи бути їх організатором і т.п.). На військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період у визначеному цим Законом порядку для оперативного доукомплектування Збройних Сил України та інших військових формувань призиваються громадяни України, які уклали контракти про проходження служби у військовому резерві та/або зараховані до військового оперативного резерву [176].

Таким чином, правовідносини, які виникають у сфері підготовки кадрів для Збройних сил України мають складну структуру та зміст, що обумовлено декількома важливими чинниками: по-перше, вони виникають між суб'єктами, що володіють особливим правовим статусом; по-друге, реалізуються за допомогою спеціального набору інструментів та засобів, які закріплені у нормах адміністративної галузі права; по-третє, існує тісний взаємозв'язок з іншими правовідносинами, зокрема здійснення

перепідготовка кадрів ЗСУ є неможливим без службово-трудових правовідносин.

Розкриваючи об'єкт правового регулювання підготовки кадрів для ЗСУ особливу увагу слід звернути на предмет такої підготовки. Етимологія терміну «предмет» полягає у тому, що це будь-яке матеріальне явище, яке сприймається органами чуття; спрямування будь-чого на пізнавальну, творчу та практичну діяльність, тощо [73, с. 527]. Таким чином, варто погодитись з думкою дослідників: предмет є частиною об'єкта [54, с. 16], є трансформацією об'єкта, при якій відбувається перехід від пізнання суб'єкта до його перетворення [181, с. 108].

На нашу думку, предметом правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України є теоретичні, фізичні, психологічні та інші здібності особи, які необхідні їй для ефективного виконання покладених на неї завдань і функцій у сфері військового захисту держави. З огляду на зазначене вище ключовими напрямками підготовки військовослужбовців (що складають предмет правового регулювання в контексті представленої проблематики) є наступні:

1. Науковий (теоретичний) напрямок. Теоретичні знання військовослужбовців формуються під час теоретичних, методичних занять та інших заходів фізичної підготовки. У даному контексті підготовка кадрів передбачає надання особам теоретичних знань, які їм необхідні для покращення своїх особистих та професійних якостей. Теоретична підготовка військових фахівців (змінного складу) у ВВНЗ (ВНП ВНЗ), наукових установах організується за стандартами вищої освіти відповідних спеціальностей, змін у формах і способах ведення операцій (бойових дій), прийнятих на озброєння нових зразків ОВТ, впровадження стандартів НАТО. Підготовка змінного складу у навчальних центрах організується за державним стандартом професійно-технічної освіти щодо здобуття військовослужбовцями рядового та сержантського (старшинського) складу

військової служби за контрактом професії відповідно до їх покликань, інтересів та здібностей, військовослужбовцями строкової військової служби – відповідно до їх здібностей, а також перепідготовка та підвищення їх кваліфікації для потреб ЗС України. Навчальний центр проводить військову професійно-технічну освітню діяльність щодо реалізації потреби ЗС України у професійно-технічній освіті військовослужбовців військової служби за контрактом, оволодінні ними робітничими професіями за освітньо-кваліфікаційним рівнем “кваліфікований робітник” та підготовку військовослужбовців строкової військової служби за військово-обліковими спеціальностями [88].

Важливим елементом теоретичної підготовки військових є тактична підготовка. Тактична підготовка є основою польової виучки військ. Вона найбільш повно забезпечує комплексне навчання воїнів і підрозділів на полі бою в умовах, максимально наближених до бойової дійсності. Основна мета тактичної підготовки – виробити в кожного воїна й у підрозділів в цілому практичні навички, уміння і якості, необхідні для успішного ведення сучасного бою. Основною умовою досягнення успіху в тактичній виучці є дотримання принципу – учити війська тому, що необхідно на війні. Тактична підготовка повинна проводитися відповідно до вимог наказів Міністра оборони, організаційно-методичних вказівок головнокомандуючого Сухопутними військами, бойових статутів, настанов, курсів стрільби, програм і нормативів із бойової підготовки й забезпечувати постійну готовність підрозділів до ведення стрімких наступальних дій і зустрічного бою, вмілого маневрування на полі бою, швидкого й організованого здійснення маршу, мистецького ведення оборонного бою, що дозволяє не тільки відбити, але й зірвати наступ противника [119].

2. Фізична підготовка. Загальними завданнями фізичної підготовки військовослужбовців є: формування та вдосконалення їх фізичної готовності до службової діяльності, підвищення бойової готовності військових частин і

підрозділів шляхом розвитку фізичних та спеціальних якостей, оволодіння та вдосконалення військово-прикладних рухових навичок та вмій; формування готовності до перенесення екстремальних фізичних і психологічних навантажень у період підготовки та ведення бойових дій, виховання морально-вольових якостей; формування та вдосконалення командних, організаційно-методичних навичок і вмій керівників фізичної підготовки; підвищення стійкості організму до впливу несприятливих факторів службової діяльності та навколишнього середовища; сприяння вдосконаленню бойової злагодженості військових підрозділів, підвищенню рівня професійної підготовки військовослужбовців, поліпшенню фізичного розвитку та зміцненню здоров'я військовослужбовців [67].

Таким чином, мета фізичної підготовки у Збройних Силах полягає у забезпеченні фізичної готовності військовослужбовців до виконання бойових завдань за призначенням та у сприянні вирішення інших завдань їх навчання та виховання. Необхідність всебічної фізичної підготовки загальновідома та науково обґрунтована. В роботах багатьох вчених доведена наявність тісного зв'язку успішності військово-професійної діяльності з високим рівнем фізичної підготовленості військовослужбовців. Військово-професійна діяльність пов'язана з вірогідністю отримання фізичних і психологічних травм і навіть втратою життя. Результативність дій, що пов'язані з досягненням конкретного результату в ускладнених умовах чи небезпекою для здоров'я і життя, як правило залежить від високого рівня емоційної стійкості та фізичної підготовленості військовослужбовців. Фізична підготовка у Збройних Силах України складається з двох основних частин – загальної фізичної підготовки та спеціальної фізичної підготовки [67]. Засоби загальної фізичної підготовки спрямовані на різнобічний, пропорційний розвиток основних рухових якостей військовослужбовців, незалежно від їх військової спеціальності. Засоби спеціальної фізичної підготовки спрямовані на пріоритетний розвиток найбільш важливих рухових якостей та навичок

військовослужбовців певної військової спеціальності. Різнобічність і високий рівень загальної фізичної підготовки забезпечує стійкість організму до впливу несприятливих чинників бойової діяльності. У системі спеціальної фізичної підготовки, яка ґрунтується на засобах і способах організації загальної фізичної підготовки, особливе місце відводиться для пріоритетного розвитку спеціальних рухових якостей, удосконалення психічних властивостей та набуття прикладних умінь і навичок, які є найважливішими для забезпечення високого рівня військово-професійної майстерності й боєздатності військовослужбовців різних спеціальностей [67].

Розвиток основних фізичних і спеціальних якостей у військовослужбовців спрямовано на їх вдосконалення, зміцнення здоров'я та поліпшення антропометричних показників. Основними методами фізичного розвитку та вдосконалення військовослужбовців є такі: рівномірний (розподілення навантаження однакової величини та інтенсивності упродовж всього часу виконання вправ); повторний (виконання вправ у декількох підходах (серіях) через інтервали відпочинку, тривалість яких визначається повним відновленням функцій (за частотою серцевих скорочень)); змінний (зміна навантаження упродовж часу виконання вправ); інтервальний (виконання вправ у декількох підходах (серіях) за визначеною тривалістю відпочинку між підходами (серіями) або виконання декількох підходів (серій) за визначений для кожного підходу (серії) час до неповного відновлення функцій (за частотою серцевих скорочень)); контрольний (виконання вправ з великою чи максимальною інтенсивністю з метою перевірки досягнутого рівня розвитку фізичних якостей (навичок або вмінь)); змагальний (виконання вправ з настановою на перемогу або досягнення високого результату в умовах дотримання певних правил) [169].

Ефективними засобами фізичної підготовки військовослужбовців є військово-прикладні та інші види спорту, які, з одного боку, передбачають високий загальний рівень фізичної підготовленості військовослужбовців, а з

іншого, формують військово-прикладні навички та вміння, які є необхідними у сучасному бою. Одним із сучасних видів спорту є гирьовий спорт, який має ряд переваг серед інших видів спорту та вправ: відсутність значних матеріальних затрат; компактність інвентарю; можливість проведення тренування як в обмеженому просторі, так і на відкритій місцевості; можливість проведення як самостійного тренування, так і заняття одночасно з великою групою осіб; широкий діапазон простих і доступних вправ виключає можливість адаптації до однотипного навантаження; можливість проводити заняття одночасно з військовослужбовцями з різним рівнем фізичної підготовленості, висока ефективність щодо розвитку фізичних якостей (сили та витривалості) і морально-вольових якостей, зміцнення м'язів спини та всього тіла; профілактика травмування хребта і суглобів [208, с.304].

Окрім того, необхідно відмітити, що виховання військовослужбовців у процесі фізичної підготовки спрямоване на формування переконання щодо важливості занять фізичними вправами, потреби у систематичному їх виконанні, вдосконалення морально-психологічних якостей для підвищення боєздатності військ, яке забезпечується застосуванням методів переконання, прикладу, змагання, заохочення, примусу та впливу колективу; об'єктивною оцінкою зрушень у якостях, що виховуються; підбором вправ, в яких психічні якості особистості проявляються в найбільшій мірі; застосуванням раціональних методів і методичних прийомів виконання вправ [169].

Ініціатива та винахідливість розвиваються вправами, що вимагають прийняття самостійних рішень: спортивні та рухливі ігри; прийоми рукопашного бою; прийоми та дії за раптово поданими командами чи сигналами; біг з орієнтуванням на місцевості. Наполегливість і завзятість розвиваються вправами, пов'язаними із значними та тривалими фізичними та нервово-психічними навантаженнями, особливо в умовах змагань: біг на середні та довгі дистанції; вправи з гирями та інші силові вправи, що

виконуються на максимальну кількість разів. Витримка та самовладання розвиваються вправами, пов'язаними з необхідністю діяти точно та впевнено в умовах фізичних і нервово-психічних навантажень: подолання складних перешкод; плавання в обмундируванні зі зброєю; пірнання; дії на воді та під водою; метання гранат на точність. Стійкість уваги, здатність її до широкого розподілу та переключення формуються за допомогою спеціальних вправ і додаткових завдань, в обстановці, що швидко змінюється: спортивні та рухливі ігри, єдиноборства [169].

3. Психологічна підготовка. Зміст психологічної підготовки, незалежно від того, в якій сфері буде здійснювати трудову діяльність, має характеризуватися чітко вираженою професійною спрямованістю на [164, с.129; 145]:

1) формування психологічної готовності до боротьби зі злочинністю, що передбачає формування професійної спрямованості військовослужбовців, розвиток у них стійких інтересів до професійної діяльності, нетерпимості до правопорушень, звички сумлінно і чітко виконувати правові норми, загостреного почуття справедливості та законності;

2) розвиток психологічної зорієнтованості в різних аспектах професійної діяльності, що включає ознайомлення військовослужбовців з основами психології, знання психологічних особливостей правопорушників і злочинних груп, а також оперативно-розшукових дій [164, с.129; 145];

3) вдосконалення умінь застосовувати психологічні прийоми впливу в конфліктних ситуаціях спілкування з правопорушниками, навчання способам вирішення конфліктів, оволодіння навичками використання тактичних прийомів поведінки в конфліктній ситуації в оперативних цілях;

4) формування психологічної стійкості, вміння володіти власним психічним станом у напружених ситуаціях професійної діяльності;

5) розвиток передбачення труднощів при вирішенні службових завдань, що сприяє точному виконанню професійних дій в умовах максимальних психологічних труднощів;

6) розвиток позитивних емоційно-вольових якостей особистості (відповідальності, стійкості до невдач, стійкості до ризику, самовладання, витримки), навчання прийомам саморегуляції та самоконтролю, оволодіння прийомами зняття нервової напруги, активізації внутрішніх ресурсів на виконання поставленого завдання [164, с.129; 145];

7) формування вольової активності та навичок вольових дій, що спонукають на подолання труднощів і перешкод у професійній діяльності;

8) підготовку до психічних перевантажень у службі, зумовлених різними стрес-факторами, що позначається на ефективності професійної діяльності й вимагає освоєння прийомів психорегулюючого тренування, застосування яких забезпечує відновлення працездатності й зняття психічної напруги [164, с.129; 145].

Психічна та емоційна стійкості забезпечуються виконанням фізичних вправ в умовах нервово-психічного напруження (за наявності небезпеки), а саме: під час подолання водних перешкод; стрибках у воду; пірнання в довжину та глибину; виконання вправ з елементами ризику; прийомів рукопашного бою та подолання перешкод в ускладнених умовах. Сміливість і рішучість розвиваються вправами, що містять елементи новизни, ризику та небезпеки у разі зміни й ускладнення умов їхнього виконання: пересування на значній висоті по вузькій опорі; стрибки в глибину; стрибки через широкі та глибокі перешкоди; зіскоки з гімнастичних снарядів; опорні стрибки; стрибки у воду; акробатичні вправи; спуски з крутих схилів і стрибки на лижах; вправи на спеціальних снарядах; навчальні двобої в рукопашному бою [169].

Основними показниками сформованості психологічної готовності є:

1) спрямованість і адекватність ціннісно-сислової сфери, усвідомлення

військовослужбовцем соціального та особистісного сенсу участі в ООС; 2) потреба в військово-професійному самовдосконаленні; 3) своєчасність і доцільність поточних службово-бойових дій, їх адекватність стандартам та умовам службово-бойових ситуацій, адекватність самооцінки власної військово-професійної підготовленості; 4) суб'єктивна змобілізованість, упевненість у собі, рішучість і налаштованість на виконання завдань за призначенням; ситуативна емоційно-вольова стійкість і адаптивна урегульованість дій при зміні умов або ускладненні екстремальності обстановки, готовність до ризику; 5) оптимальний рівень загальної та ситуативної тривоги; 6) здатність до прогнозування динаміки службово-бойових ситуацій і гнучкої зміни алгоритму індивідуальних службово-бойових дій, розвинуті здібності до планування, моделювання, програмування, оцінки результатів військово-професійної діяльності; 7) адекватність обґрунтування своїх дій, усвідомлення небезпеки для власного життя; 8) відновлення вихідних характеристик психологічної структури діяльності після виконання військовослужбовцями завдання за призначенням [75].

Таким чином, предмет правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України є широким і охоплює досить багато аспектів, що пов'язано із специфікою правовідносин, які виникають у відповідній сфері, а також колом суб'єктів, що є сторонами цих відносин. Саме у предметі найбільш змістовно відображається специфіка та зміст діяльності, спрямованої на підготовку кадрів для ЗСУ.

1.3. Принципи підготовки кадрів для Збройних сил України

Підготовка кадрів для Збройних сил України має будуватись на певних вихідних засадах, вихідних ідеях, які прийнято називати принципами.

принципи - це специфічне поняття, змістом якого є не стільки сама закономірність, відносини, взаємозв'язок, скільки наше знання про них. Принцип є результатом наукового пізнання, при цьому слід враховувати, що не всі закономірності, відносини і взаємозв'язки державного управління сьогодні досліджені та сформульовані у вигляді принципів. Практична дія принципів не залежить від них самих, а повністю визначається відношенням до них людей. Лише знати принципи недостатньо, необхідно ще хотіти і могли застосовувати їх в управлінській діяльності [103].

А.А. Пухтецька акцентує увагу на тому, що слово «принцип» в європейських країнах почало вживатися ще з часів середньовіччя, беручи своє коріння від давньофранцузького слова «*principe*» та латинського «*principium*», які, у свою чергу, походять від латинського «*principes*», що означає лідер, імператор [184, с. 11]. До основних характеристик зазначеного терміну, вказаний вище автор відносить: 1) принцип як основоположна правда (істина), закон, доктрина або припущення, що об'єднує принцип як загальне правило або стандарт, та принцип як сукупність моральних та етичних стандартів; 2) принцип як визначена наперед політика або спосіб дії; 3) принцип як основа або необхідна якісна складова або елемент, що визначає внутрішню природу або окремі характеристики поведінки; 4) принцип як правило або закон, що стосується функціонування природних феноменів або механічних процесів [184, с. 11].

Ю.П. Сурмін пропонує під принципом розуміти основне вихідне положення будь-якої теорії чи вчення, вихідні засади пояснень чи керівництва до дії. Принципи – основні засади, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальною значущістю, вищою імперативністю і відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи права, державного устрою тощо [57, с.560]. Принципи, пише А.О. Кузнецов являють собою основні засади, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальною значущістю, вищою

імперативністю і відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи права, державного устрою тощо. Для принципів властиве абстрактне відображення закономірностей соціальної дійсності, що зумовлює їх особливу роль у структурі широкого кола явищ. Принципи є джерелом багатьох явищ або висновків, що належать до нього як дія до причини [57, с.560-561].

В.Я. Малиновський розуміє принципи державного управління як фундаментальні істини, закономірності, керівні ідеї, основні положення, норми поведінки, що відображають закони розвитку відносин управління, сформульовані у вигляді певного наукового положення, закріпленого в основному в правовій формі, на основі якого будується і функціонує апарат державного управління [102, с.192; 113]. Дані принципи, з позиції автора повинні: ґрунтуватися на законах розвитку суспільства, його соціальних і економічних законах і законах державного управління; відповідати цілям управління, відображати основні якості, зв'язки і відносини управління; враховувати тимчасові і територіальні аспекти процесів державного управління; мати правове оформлення, тобто бути закріпленими в нормативних документах, оскільки кожен принцип управління є цілеспрямованим - його застосовують для вирішення конкретних організаційно-політичних і соціально-економічних завдань [102, с.192; 113]. Обґрунтовуючи сутність принципів, В.Я. Малиновський справедливо зазначає, що вони, як поняття теорії, відображають сутність і реальність процесів державного управління, підкорюючись певним законам. Принципи - це специфічне поняття, зміст якого є не стільки сама закономірність, відносини, взаємозв'язок, скільки наше знання про них. Вони являють собою результат узагальнення людьми об'єктивно діючих законів і закономірностей, властивих їм загальних рис, характерних фактів і ознак, які стають загальним початком їх діяльності. Принцип, акцентує увагу вчений, виступає результатом наукового пізнання, а практична дія принципів не

залежить від них самих, а повністю визначається ставленням до них людей [102, с.192; 113].

Ю.П. Сурмін і А.А. Кузнецов визначають принципи як - основні положення, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальною значимістю, вищою імперативністю, які відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи права, державного устрою і т.д. [57, с.560-561]. Принципи, відзначають автори, мають властивість абстрактного відображення закономірностей соціальної дійсності, що призводить до їх особливої ролі в структурі широкого кола явищ. Вони є джерелом багатьох явищ або висновків, що відносяться до нього як дію до причини (принцип реальний) або як наслідки до основи (принцип ідеальний). Також принципи - це внутрішнє переконання людини, що визначає його ставлення до дійсності, громадським ідеям і діяльності [57, с.560-561]. Безпосередньо в сфері державного управління, продовжують зазначені вище науковці, принципи розглядаються як прояви закономірностей, відносини або взаємозв'язки суспільно-політичного характеру та інших груп елементів державного управління, які відображаються у вигляді певного наукового положення, застосовується в теоретичній і практичній діяльності людей у сфері державного управління. Принципи державного управління ґрунтуються на онтологічних, гносеологічних і методологічних аспектах державно-управлінської діяльності, що відображають найбільш суттєві, основні, об'єктивно необхідні закономірності, відносини і взаємозв'язки в державному управлінні [57, с.560-561; 106].

З точки зору теорії управління, пише О.В. Свірідова, принципи – це основні правила, положення та норми поведінки, за якими діють суб'єкти управління за умов, що склалися в суспільстві. Принципи управління синтезують та відображають об'єктивність законів суспільної формації, характерні риси практики управління. У принципах управління знаходять свій вияв основні вимоги, що ставляться до побудови органів управління та

методів здійснення функцій управління, доцільний характер взаємовідносин учасників управлінських відносин. Таким чином, принципи управління являють собою результат узагальнення людьми об'єктивно діючих законів та закономірностей, притаманних їм загальних рис, характерних фактів та ознак, які стають загальною підставою їх діяльності [194]. В.М. Плішкін, вважає, що принципи управління — це основні положення, які відображають пізнані та засвоєні людиною об'єктивні закони та закономірності, котрими керуються органи управління в процесі створення й функціонування систем управління. Вони виявляють вимоги до системи, структури, механізму процесу управління. Принципи управління являють собою результат узагальнення людьми об'єктивно діючих законів та закономірностей, притаманних їм загальних рис, характерних фактів та ознак, що стають загальним началом їхньої діяльності [211, с. 109; 40].

Тож, принципи представляють собою вихідні начала, відправні, базові ідеї, які лежать в основі здійснення певної діяльності. Окрім того, саме принципи формують основу для подальшого розвитку конкретних явищ та процесів. Принципи активно використовуються у багатьох сферах суспільного життя, втім найбільш дослідженим воно є саме з точки зору правової науки. В Україні перше комплексне наукове дослідження принципів права провів А.М. Колодій. Автор пише: «Спочатку зміст принципів права спонтанно впливає з самого життя, із суспільних соціальних відносин, що складаються в реальності і пізніше отримують регламентацію і захист з боку держави в комплексах суб'єктивних прав учасників правовідносин. Виникнення принципів права є загально-соціальною необхідною умовою наступного їх закріплення у вигляді юридичних принципів і норм. Це свідчить про актуальність їх для суспільства і необхідність їх юридичного оформлення. При цьому головна роль у виявленні та конструюванні таких принципів належить не правотворчості, а саме правоутворенню, а більш конкретно — юридичній практиці, яка за своєю природою покликана

оперативно реагувати на зміни, що відбуваються в сфері права» [77, с.11]. С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко вважають, що принципи права – це такі відправні ідеї існування права, які виражають найважливіші закономірності і підвалини даного типу держави і права, є однопорядковими із сутністю права і становлять головні його риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і загальновизнаністю, відповідають об'єктивній необхідності побудови і зміцнення певного суспільного ладу [162, с. 35; 227].

І.П. Бахновська переконливо доводить, що принципи права характеризуються нормативністю й найвищою стабільністю, високим рівнем узагальнення й абстрагування, фундаментальністю, що дозволяє їм виконувати регулятивну, системоутворюючу, інформаційну, правовиховну, пізнавальну й ціннісну функції [11, с.21]. Вчена зазначає, що на відміну від норм права принципи права жорстко не фіксують зміст поведінки, вони здатні більш швидко реагувати на зміни суспільного життя. а отже застосування і тлумачення норм права має відбуватися відповідно до принципів права. Іншими словами, принципи права є своєрідною системою координат, у рамках якої розвивається право, є втіленням результату раціонального наукового осмислення закономірностей розвитку права, і одночасно є вектором, який визначає напрямок його розвитку [11, с.21].

І.Л. Невзоров зазначав, що принципи права - це такі відправні ідеї існування права, які виражають найважливіші закономірності і основи даного типу держави і права, є однопорядкові з сутністю права і становлять його основні риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і загальною значимістю, відповідають об'єктивній необхідності побудови і вдосконалення певного суспільного ладу [131, с.41-42]. Автор підкреслює, що правові принципи - це провідні начала не тільки формування правової системи. Вони є визначальною ціннісною основою реалізації правових норм. І в цій сфері правові принципи нерозривно пов'язані з системністю права. Характерною особливістю принципів права слід вважати те, що вони не

розрізнені, а знаходяться в чіткій системі і субординації, відображають не тільки особливості правової системи, а й місце кожного принципу в житті суспільства. При реалізації тієї чи іншої правової норми важливо враховувати принципи всієї правової системи, що надає їй єдину спрямованість. Слідуючи логіці своїх міркувань автор резюмує: принципи права – категорія ідеологічна. Це, в свою чергу, означає, що вони, як і право в цілому, є формою суспільної свідомості, яка здійснює ідейний, інформаційно-виховний вплив загального характеру, тобто виконує функцію загального закріплення суспільних відносин, що дає можливість розглянути їх з позиції певних ідей, керівних засад [131, с.41-42].

На думку А.М. Колодія, принципи права – це такі відправні ідеї існування права, які виражають найважливіші закономірності і підвалини держави і права, є однопорядковими із сутністю права і становлять його головні риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і загальною значимістю, відповідають об'єктивній необхідності побудови і зміцнення певного суспільного ряду; спрямовують і надають синхронності усьому механізму правового регулювання суспільних відносин, досконаліше інших розкривають місце права у суспільному житті і його розвитку; є критерієм законності й правомірності дій громадян і посадових осіб, адміністративного апарату і органів юстиції [77, с. 26-27; 13]. Принципи права, відзначає К.Г. Волинка, - це керівні ідеї, що характеризують зміст права, його сутність і призначення в суспільстві. З одного боку, вони виражають закономірності права, а з другого — являють собою найбільш загальні норми, що діють в усій сфері правового регулювання і поширюються на всіх суб'єктів. Ці норми або прямо сформульовані в законі, або виводяться із загального змісту законодавства. Призначення принципів права полягає в тому, що вони забезпечують однакове формулювання норм права, а також їхній вплив на суспільні відносини у формі правового регулювання й інших форм правового впливу, визначають шляхи

вдосконалення правових норм, виступаючи як провідні ідеї для законодавця. За умови їх закріплення в Конституції принципи права забезпечують єдність процесів створення права, його реалізації і охорони. Принципи права є критерієм оцінки права і методологічною основою його подальшого вдосконалення [39, с.99].

З огляду на зазначене вище, принципи підготовки кадрів для Збройних Сил України представляють собою закріплені в нормах загального та спеціального трудового законодавства основоположні, керівні та непорушні засади, вихідні ідеї, які лежать в основі здійснення зазначеної діяльності. Вказані принципи відображають закономірності розвитку відповідних суспільних відносин, а також характеризують взаємозв'язок між елементами останніх. Ознаками вказаних принципів є наступні: 1) є базовими положеннями, які відображають закономірності розвитку відповідних відносин; 2) є основним, законодавчо визначеним, функціональним засобом для підготовки кадрів; 3) є своєрідним засобом відображення суті кадрового забезпечення ЗСУ; 4) визначають форми та методи діяльності щодо підготовки кадрів для Збройних сил України.

Варто відзначити, що в науковій літературі відсутні комплексні наукові напрацювання, присвячені принципам підготовки кадрів для ЗСУ. Тож, проведене нами наукове дослідження дає змогу констатувати, що вказані засади слід поділити на дві групи: 1) загальні; та 2) спеціальні. Так, сутність загальних принципів полягає у поширенні своєї дії на всі сфери взаємовідносин, в тому числі й кадрове забезпечення, це принципи, якими пронизано всю систему державного управління. Вказані принципи закріплені в Конституції України, Законі України «Про державну службу», Законі України «Про Збройні сили України» та інших нормативно-правових актах.

Так, відповідно до ЗУ «Про Збройні сили України» ЗСУ провадять свою діяльність на засадах: вірності конституційному обов'язку та військовій присязі; верховенства права, законності та гуманності, поваги до людини, її

конституційних прав і свобод; гласності, відкритості для демократичного цивільного контролю; поєднання єдиноначальності і колегіального розроблення найбільш важливих рішень; комплектування шляхом призову громадян на військову службу та прийняття на військову службу за контрактом; постійної бойової та мобілізаційної готовності; збереження державної таємниці; виховання військовослужбовців на патріотичних, бойових традиціях Українського народу, додержання військової дисципліни; забезпечення державного соціально-економічного та соціально-правового захисту громадян, які перебувають на службі у Збройних Силах України, а також членів їх сімей; заборони створення і діяльності організаційних структур політичних партій [176].

Принципи загальної категорії слід розглядати в комплексі з організаційними принципами Збройних Сил України, що властиві конституційному та адміністративному праву. Зокрема, загальні принципи підготовки кадрів для Збройних Сил України є законодавчою основою управління кадрами, гарантом послідовності, ефективності та законності процесу управління кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ. Так до загальних принципів кадрового забезпечення Збройних Сил України відносяться: 1) вірності конституційному обов'язку та військовій присязі; 2) верховенства права, законності та гуманності, поваги до людини, її конституційних прав і свобод; 3) гласності, відкритості для демократичного цивільного контролю; 4) збереження державної таємниці; 5. виховання військовослужбовців на патріотичних, бойових традиціях Українського народу, додержання військової дисципліни [176].

Тож, до загальних принципів підготовки кадрів для Збройних сил України найбільш доцільно віднести: 1) верховенства права, 2) законності; 3) дотримання прав, свобод та інтересів людини і громадянина; 4) гласності та відкритості; 5) ефективності та результативності; 6) відповідальності. Так, верховенство права – це ідея виключно природного права, доктрини

природного права, тобто – ідея, яка виникла на визнанні одного факту: людина як істота природи з'являється на світ з певними правами і свободами, яких їй ніхто не дає і ніхто не має права від неї відібрати. І ці права та свободи називаються основоположними, які є невідчужуваними [43, с.85–86].

О.В. Петришин та В.С. Смородинський виділяють два підходи до розуміння принципу верховенства права. Відповідно до першого (широкого підходу) принципи верховенства права розуміється як модель правової організації державної влади в суспільстві, тобто як «верховенство права над державою», згідно з чим він практично охоплює всі засади правової державності [151; 52]. Наприклад, пишуть вчені, підтримання верховенства права в американській правовій традиції включає вирішення широкого кола питань, пов'язаних із конституціоналізмом, федералізмом, поділом влади, громадянськими правами, судовим захистом, судовою системою, кримінальним судочинством, адміністративним правом та інше. Другий підхід (вузький) передбачає розуміння верховенства права як модель співвідношення права і закону в регулюванні суспільних відносин. Саме на такий підхід зорієнтовано положення Конституції України, яка декларує визнання і дію принципу верховенства права, роз'яснюючи його зміст зокрема як: найвищу юридичну силу Конституції, яка уособлює найвищі правові цінності та передбачає, що закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції і повинні відповідати їй; пряму дію норм Конституції, яка передбачає гарантування звернення до суду для захисту конституційних прав безпосередньо на її підставі [151; 52]. П.М. Рабінович під верховенством права розуміє «визначальну роль права у стосунках між усіма учасниками суспільного життя, у життєдіяльності державних і недержавних організацій, соціальних спільностей, груп, об'єднань, усіх людей». Автор доводить, що принцип верховенства права має самостійний характер лише у випадку, коли саме право інтерпретується як явище, що виникає й існує незалежно від держави, від діяльності її законодавчих та

інших органів [185, с.211]. Вчений вважає, що верховенство права може бути інтерпретоване як пріоритетність у суспільстві, насамперед, прав людини та проявляється головним чином у таких рисах державного і громадського життя, як: закріплення у конституційному та інших законах держави основних прав людини (закони, які суперечать правам і свободам людини, є неправовими законами); панування у суспільному і державному житті таких законів, які виражають волю більшості або всього населення країни, втілюючи при цьому загальнолюдські цінності та ідеали, насамперед, права і свободи людини; врегулювання відносин між особою і державою на основі загально-дозволеного принципу: «особі дозволено чинити все, що прямо не заборонено законом»; взаємна відповідальність особи і держави [185, с.211].

Із засадою верховенства права тісно пов'язаний принцип законності. Законність, доводять О.П. Віхров та І.О. Віхрова, – це режим (стан) відповідності суспільних відносин законам і підзаконним нормативно-правовим актам держави, який утворюється в результаті їх неухильного виконання всіма суб'єктами права [37]. О.В. Гетманцев в своїх наукових працях вказує про те, що законність – це: суворе дотримання закону усіма суб'єктами правовідносин; верховенство закону в системі нормативно-правових актів; єдність законності; єдина націленість діяльності органів законодавчої, виконавчої та влади; доцільності законності: (вибір законних варіантів здійснення правотворчої та правозастосовчої діяльності, які є найбільш оптимальними заходами досягнення мети правового регулювання); забезпечення рівності усіх перед законом, можливість покарання тільки за порушення чітко визначених положень закону тощо [82]. На думку вчених, основні ознаки (властивості) законності у правовій державі соціально-демократичної орієнтації: 1) неухильне дотримання і виконання нормативно-правових актів всіма суб'єктами права; 2) верховенство закону щодо всіх інших правових актів; 3) послідовна боротьба з правопорушеннями і невідворотність юридичної відповідальності за їх вчинення [37].

Таким чином, верховенство права та законність – є базовими принципами, які лежать в основі здійснення будь-якої діяльності. Так, в контексті представленої проблематики верховенство права означає не тільки панування права в рамках суспільних відносин, які виникають в процесі підготовки кадрів для Збройних сил України, він також передбачає, що регулювання суспільних відносин у досліджуваній сфері, окрім законодавства, включає й інші соціальні регулятори, як-то: норми моралі, традиції, правові звичаї тощо. В свою чергу засада законності передбачає обов'язок сторін правовідносин неухильно дотримуватись норм чинного законодавства в процесі здійснення підготовки фахівців для служби в Збройних силах України. Тож, принципи верховенства права та законності створюють своєрідне підґрунтя для формування, розвитку та втілення у життя інших загальних та спеціальних принципів.

Наступною засадою підготовки кадрів для ЗСУ є принцип дотримання прав, свобод та інтересів людини і громадянина. В будь-якій демократичній, правовій, соціальній державі права і свободи людини та громадянина, вказує В.М. Андріїв, складають найважливіший соціальний і політично-юридичний інститут, який об'єктивно є виміром досягнень даного суспільства, показником його зрілості, цивілізованості. Він є засобом доступу особистості до духових і матеріальних благ, механізму влади, законним формам волевиявлення, реалізації своїх інтересів. Поряд з цим це обов'язкова умова удосконалення самого індивіда, зміцнення його статусу, достоїнства [4]. У цьому зв'язку вказаний вище науковець відмічає, що пошук оптимальних моделей взаємовідносин держави і особистості завжди було складною та багатоаспектною проблемою. Ці моделі прямо залежали від характеру суспільства, типу власності, демократії, розвиненості економіки, культури та інших об'єктивних умов. Однак, багато в чому вони визначались також владою, законами, правлячими класами, тобто факторами суб'єктивного порядку. Головне завдання в процесі створення оптимальних моделей

взаємовідносин держави і особистості завжди полягало і полягає в установленні такої системи і такого порядку, коли особистість мала б можливість безперешкодно розвивати свій потенціал, а з іншого боку, визнавалися б і поважалися загальнодержавні цілі – те, що об'єднує усіх [4]. Тож, дотримання прав і свобод особистості є одним з найважливіших загальноприйнятих людством пріоритетів демократичної державності. Визнання цінності людини, повага до її прав і свобод, виховання громадян у дусі взаємної поваги один до одного виступають основними принципами, що розкривають моральну сутність права, правового життя суспільства. Життя в суспільстві та діяльність особистості неможливо уявити поза правом. У той же час право не можна розглядати поза поведінкою конкретних суб'єктів права. Особистість взаємодіє з державою, головним чином, через право, закони, інші нормативні акти, які безпосередньо визначають її правовий статус, місце і роль у суспільстві [142]. В контексті представленої проблематики зміст вказаного принципу полягає у тому, що незважаючи на всю специфіку та важливість підготовки кадрів для Збройних сил України, в процесі реалізації вказаної діяльності права і свободи осіб повинні дотримуватись, а будь-які відхилення тягнуть за собою настання юридичної відповідальності.

Наступними важливим засадами підготовки кадрів для ЗСУ є принципи ефективності та результативності. Ефективність – це явище, яке характеризує оптимальність цілеспрямованої дії, способу, механізму реалізації або стану суб'єкту за наявності альтернатив. Вона проявляється через різницю (відмінність): між метою та отриманими результатами, враховуючи затрачені ресурси, встановлені цілі, обставини зовнішнього середовища та часові межі [155, с.205]. В свою чергу результативність – це максимізація результату поставленого завдання, а також засіб визначення (вимірювання), за допомогою якого визначається стан, за якого витрачені ресурси приносять необхідний результат [183]. А відтак, справедливим буде говорити про те, що

зміст принципів ефективності та результативності підготовки кадрів для ЗСУ полягає у тому, що досягнення максимального рівня професійної підготовки має відбуватись за рахунок мінімальних матеріальних, фінансових та людських витрат. При чому має бути знайдено такий баланс, за якого спеціально уповноваженими суб'єктами будуть підготовлені професійні фахівці, які будуть здатні максимально якісно та оперативно виконувати завдання у сфері воєнного захисту держави.

Разом із тим, загальні принципи характеризують найбільш базові аспекти здійснення будь-якої діяльності, в тому числі й щодо підготовки кадрів для Збройних сил України. Втім, найбільш детально основи, вихідні ідеї вказаної діяльності розкриваються за допомогою принципів спеціальних, до яких, на нашу думку, найбільш доцільно віднести наступні:

1) комплектування шляхом призову громадян на військову службу та прийняття на військову службу за контрактом. На строкову військову службу призиваються придатні для цього за станом здоров'я громадяни України чоловічої статі, яким до дня відправлення у військові частини виповнилося 18 років, та старші особи, які не досягли 27-річного віку і не мають права на звільнення або відстрочку від призову на строкову військову службу (далі - громадяни призовного віку). Призов громадян України на строкову військову службу включає проходження ними призовної комісії та відправлення їх до військових частин. Громадяни призовного віку в добровільному порядку можуть бути прийняті на військову службу за контрактом на умовах, передбачених частиною першою статті 20 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» та в порядку, визначеному положеннями про проходження військової служби громадянами України [165]. Види військової служби: строкова військова служба; військова служба за призовом під час мобілізації, на особливий період; військова служба за контрактом осіб рядового складу; військова служба за контрактом осіб сержантського і старшинського складу; військова служба (навчання) курсантів вищих

військових навчальних закладів, а також вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути, факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки, відділення військової підготовки (далі - вищі військові навчальні заклади та військові навчальні підрозділи вищих навчальних закладів); військова служба за контрактом осіб офіцерського складу; військова служба за призовом осіб офіцерського складу; військова служба за призовом осіб із числа резервістів в особливий період [165].

2) із вказаним вище принципом тісно пов'язана засада диференціації підготовки кадрів для ЗСУ. В контексті представленої проблематики зміст вказаного принципу полягає у тому, що особливості підготовки кадрів для ЗСУ залежать від того, на яку посаду претендує та/або знаходиться військовослужбовець. Так, підготовка сержантів ЗСУ на теоретичному, тактичному та стратегічному рівнях відрізняється від підготовки військових офіцерського рівня. Дотримання вказаного принципу є важливою запорукою якісного та ефективного виконання військовослужбовцями покладених на них завдань у відповідності до посадових обов'язків.

3) постійної бойової та мобілізаційної готовності (безперервності підготовки). Відповідно до вказаного принципу підготовка військовослужбовців повинна здійснюватися постійно, незалежно від того, на якому етапі кар'єри та посаді знаходиться військово службовець.

4) науковість. Науковість – це принцип, який передбачає використання при аналізі наукових розробок спеціальних методик, загально визнаних методів і прийомів аналізу. Це дає можливість скласти науково обґрунтовані програму та план аналізу, чітко визначити його мету, об'єкт і предмет, зібрати, обробити необхідну об'єктивну інформацію, підібрати методи і способи дослідження, а також сформулювати висновки і пропозиції щодо підвищення ефективності господарювання. Завдяки науковому підходу забезпечується об'єктивна оцінка економічного стану, пошук і визначення величини невикористаних резервів його покращання [95].

5) професіоналізм. Взагалі, професіоналізм слід тлумачити як високий ступінь досконалості в певному виді діяльності, найвищий рівень майстерності і високий ступінь здійснення справ, а професіонал – це глибоко поважаюча себе людина, яка високо цінує власне ремесло і невіддільний від нього спосіб життя. Останній повністю, без залишку, покриває весь життєвий, тривалий шлях людини, не залишаючи місця й часу для улюблених занять, пристрастей, «слабкостей», які б надмірно відволікали від «вічного» ремесла. Звичайно, у житті будь-якої людини, у її суєтному круговороті справ є місце відпочинку «душі», але це не виключає, а, навпаки, спонукає нас до думки, що професіонал – це спосіб його життя, тобто побут, суспільні справи, стиль і уклад життя, почуття власної гідності» [154, с.17].

б) компетентність. І.Е. Данильєва вважає, що компетентність – це певний стан, рівень функціонування всього державного апарату, який підтримується за відповідних обставин. Реалізація цього принципу залежить від суб'єктивного ставлення державного службовця до своєї роботи, майбутньої кар'єри, відданості справі, прагнення досягти максимально високих результатів, та, в рівній мірі, від розумної кадрової політики, яка б забезпечувала професійний розвиток, раціональне використання трудових ресурсів державної служби України та незалежність якості службової праці від змін суспільно-політичного спрямування державних інститутів і їх структури [50, с.97].

Т.В. Бучинська доводить, що компетентність – це набір компетенцій персоналу, що визначається в межах певної функції, іншими словами, комплекс характеристик особистості, що виявляється в конкретній сфері діяльності, до якого належать знання, вміння, навички, досвід індивіда з обов'язковим урахуванням особистісних та соціальних характеристик. Професійна компетентність персоналу характеризується наявністю професійно-ділових, інтелектуальних, особистісних, емоційно-вольових, психофізіологічних, соціальних особливостей (компетенцій) працівників,

успішне поєднання яких забезпечує високу результативність та ефективність їхньої діяльності в умовах конкуренції. Компетентність персоналу обумовлюється безпосереднім ставленням працівника до посади, робочого місця, посадових вимог та інструкції, сфери професійної діяльності тощо [27].

Окрему групу принципів складають засади, які лежать в основі фізичної підготовки військовослужбовців, до останніх, відповідно до бачення законодавця, відносяться принципи: прикладності, комплексності, систематичності, послідовності, оптимальності та конкретності.

Таким чином, проведене наукове дослідження дає змогу констатувати, що підготовка кадрів для ЗСУ повинна будуватись на системі відправних начал, вихідних ідей, змістовний перелік яких було наведено нами вище. Окремі із вказаних засад було наведено у спеціальному законодавстві, зокрема це стосується принципів фізичної підготовки військовослужбовців. Разом із тим, більшість із них не віднайшли належного закріплення, а відтак, вказана прогалина потребує усунення шляхом внесення низки змін та доповнень до законодавчих та підзаконних актів.

Висновки до Розділу 1

Відзначено, що кадрова політика в Збройних силах України представляє собою визначену нормами чинного законодавства систему завдань, напрямів, рівнів та принципів діяльності спеціально-уповноважених суб'єктів, що спрямовані регулювання, управління та організацію кадрових процесів в середині ЗСУ.

З'ясовано, що кадрове забезпечення Збройних Сил України — це комплекс інструментів, способів та заходів, які в своїй діяльності використовують спеціально уповноважені суб'єкти, з метою створення умов

для найбільш раціонального добору, розподілу, переміщення та просування кадрів, навчання та підготовки, оцінювання ефективності їх служби, соціального захисту та мотивації, тощо. А відтак, кадрове забезпечення, окрім всього зазначеного вище, апріорі, є запорукою ефективного функціонування Збройних Сил України як цілісної системи, професійного виконання покладених на них завдань і функцій.

Доведено, що підготовка кадрів для Збройних сил України представляє собою визначений нормами чинного законодавства процес набуття та формування особами спеціального набору професійних теоретичних знань, а також практичних умінь та навичок, які необхідні їй для ефективного виконання завдань і функцій в процесі проходження служби. З огляду на зазначене вище цілком справедливим буде говорити про те, що підготовка кадрів – це надважливий елемент кадрового забезпечення, метою якого є комплектування ЗСУ такими фахівцями, які зможуть на високому рівні виконувати завдання та функції спрямовані на забезпечення воєнної безпеки держави.

Констатовано, що професійна підготовка кадрів для Збройних сил України передбачає наступні аспекти: 1) формування професійних знань, умінь і навичок; 2) збалансування професійно важливих якостей та професійної діяльності; 3) стимулювання до ефективної професійної діяльності.

Узагальнено, що від якості підготовки кадрів для Збройних сил України напряду залежить те, наскільки ефективно та оперативно вони будуть виконувати завдання та функції, що покладені на них нормами чинного законодавства. Як показала практика, саме підготовка військових – це запорука перемоги над ворогом.

До ключових особливостей підготовки кадрів для ЗСУ слід віднести наступні: а) різновекторність підготовки кадрів, яка має диференційований характер в залежності від того, на яку посаду в Збройних силах України

претендує (або вже знаходиться) особа; б) підготовка носить інтелектуальний, психологічний, фізичний характер. Тобто вона фактично спрямована на всебічний розвиток військовослужбовця і як професіонала і як особистості; в) розгалуженість чинного законодавства, норми якого спрямовані на регулювання суспільних відносин у досліджуваній сфері; г) підготовка кадрів для ЗСУ має важливе значення з точки зору захисту і збереження державності та суверенітету України.

Під об'єктом правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України запропоновано розуміти врегульовані нормами чинного законодавства правовідносини, які виникають в процесі здійснення відповідної діяльності. Підкреслено, що ключовою особливістю правових відносин, як об'єкта правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України є їх суб'єктний склад. Так, з одного боку існують суб'єкти, які здійснюють підготовку кадрів, а також суб'єкти, на які дана підготовка спрямована – кандидати на військову службу та власне військовослужбовці (незалежно від їх посади в лавах ЗСУ).

Встановлено, що правовідносини, які виникають у сфері підготовки кадрів для Збройних сил України мають складну структуру та зміст, що обумовлено декількома важливими чинниками: по-перше, вони виникають між суб'єктами, що володіють особливим правовим статусом; по-друге, реалізуються за допомогою спеціального набору інструментів та засобів, які закріплені у нормах адміністративної галузі права; по-третє, існує тісний взаємозв'язок з іншими правовідносинами, зокрема здійснення перепідготовки кадрів ЗСУ є неможливим без службово-трудових правовідносин.

Аргументовано, що предметом правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України є теоретичні, фізичні, психологічні та інші здібності особи, які необхідні їй для ефективного виконання покладених на неї завдань і функцій у сфері військового захисту держави. Відмічено, що

предмет правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України є широким і охоплює досить багато аспектів, що пов'язано із специфікою правовідносин, які виникають у відповідній сфері, а також колом суб'єктів, що є сторонами цих відносин. Саме у предметі найбільш змістовно відображається специфіка та зміст діяльності, спрямованої на підготовку кадрів для ЗСУ.

З'ясовано, що принципи підготовки кадрів для Збройних Сил України представляють собою закріплені в нормах загального та спеціального трудового законодавства основоположні, керівні та непорушні засади, вихідні ідеї, які лежать в основі здійснення зазначеної діяльності. Вказані принципи відображають закономірності розвитку відповідних суспільних відносин, а також характеризують взаємозв'язок між елементами останніх. Ознаками вказаних принципів є наступні: 1) є базовими положеннями, які відображають закономірності розвитку відповідних відносин; 2) є основним, законодавчо визначеним, функціональним засобом для підготовки кадрів; 3) є своєрідним засобом відображення суті кадрового забезпечення ЗСУ; 4) визначають форми та методи діяльності щодо підготовки кадрів для Збройних сил України.

Аргументовано, що верховенство права та законність – є базовими принципами, які лежать в основі здійснення будь-якої діяльності. Так, в контексті представленої проблематики верховенство права означає не тільки панування права в рамках суспільних відносин, які виникають в процесі підготовки кадрів для Збройних сил України, він також передбачає, що регулювання суспільних відносин у досліджуваній сфері, окрім законодавства, включає й інші соціальні регулятори, як-то: норми моралі, традиції, правові звичаї тощо. В свою чергу засада законності передбачає обов'язок сторін правовідносин неухильно дотримуватись норм чинного законодавства в процесі здійснення підготовки фахівців для служби в Збройних силах України. Тож, принципи верховенства права та законності

створюють своєрідне підґрунтя для формування, розвитку та втілення у життя інших загальних та спеціальних принципів.

Наголошено, що зміст принципів ефективності та результативності підготовки кадрів для ЗСУ полягає у тому, що досягнення максимального рівня професійної підготовки має відбуватись за рахунок мінімальних матеріальних, фінансових та людських витрат. при чому має бути знайдено такий баланс, за якого Спеціально уповноваженими суб'єктами будуть підготовлені професійні фахівці, які будуть здатні максимально якісно та оперативно виконувати завдання у сфері воєнного захисту держави.

До спеціальних принципів підготовки кадрів для Збройних Сил України запропоновано віднести наступні: 1) комплектування шляхом призову громадян на військову службу та прийняття на військову службу за контрактом; 2) диференціації підготовки кадрів для ЗСУ; 3) постійної бойової та мобілізаційної готовності (безперервності підготовки); 4) науковості; 5) професіоналізму; 6) компетентності.

Констатовано, що підготовка принципів підготовка кадрів для ЗСУ повинна будуватись на системі відправних начал, вихідних ідей, змістовний перелік яких запропоновано вище. Окремі із вказаних засад було наведено у спеціальному законодавстві, зокрема це стосується принципів фізичної підготовки військовослужбовців. Разом із тим, більшість із них не віднайшли належного закріплення, а відтак, вказана прогалина потребує усунення шляхом внесення низки змін та доповнень до законодавчих та підзаконних актів.

РОЗДІЛ 2

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

2.1. Правове регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України та місце в ньому норм адміністративного права

Підготовка кадрів для Збройних сил України, враховуючи особливості та специфіку завдань та функцій які вони виконують в процесі проходження служби, є фактично неможливою без належного нормативно-правового підґрунтя. Взагалі, правове регулювання представляє собою регламентація суспільних відносин засобами загальнообов'язкових правил поведінки і заснованих на них приписів індивідуального значення, що забезпечується в необхідних випадках державним примусом. Категорія «правове регулювання», цілком справедливо підкреслює О.А. Котенко, виражає динамічну сутність всієї юридичної надбудови, вона характеризує активно-творчу сторону права, відображає процес перетворення його із можливості у дійсність [92].

Відповідно до «Енциклопедичного словника з державного управління» правове регулювання як інструмент державного управління – це діяльність держави (в особі уповноважених нею органів) щодо забезпечення впливу на суспільні процеси шляхом встановлення обов'язкових для виконання юридичних норм (правил) поведінки суб'єктів права, дотримання яких забезпечується можливостями громадської думки і застосуванням владної сили держави. Як складова державного управління правове регулювання є виключною функцією держави, яка виступає гарантом права, володіючи монополією на правозастосовчу і правоохоронну діяльність. Передумовою забезпечення ефективності правового регулювання виступають як зміст юридичних норм, так і їх практична реалізація, реальний вплив на свідомість,

поведінку і діяльність людей. Правове регулювання є системним представленням вимог держави, які необхідні для впорядкування суспільної життєдіяльності й повинні бути соціально обумовленими, обґрунтованими, практично реалізованими [57, с.555].

О.Ф. Скакун вважає, що правове регулювання - це здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів впорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорона та розвиток. Загальними ознаками правового регулювання, на думку вченої, є [196, с. 488, 489]: а) різновид соціального регулювання; б) за допомогою правового регулювання відносини між суб'єктами набувають певної правової форми, яка має споконвічно державно-владний характер, тобто в юридичних нормах держава вказує міру можливої та належної поведінки; в) має конкретний характер, тому що завжди пов'язане з реальними відносинами; г) має цілеспрямований характер, спрямоване на задоволення законних інтересів суб'єктів права; д) здійснюється за допомогою правових засобів, які забезпечують його ефективність; е) гарантує доведення норм права до їх виконання [196, с. 488, 489; 42].

В.В. Копейчиков розуміє правове регулювання як дію права на суспільні відносини за допомогою певних юридичних засобів, насамперед норм права. На його думку, і це цілком слушно, предметом правового регулювання є найважливіші для держави, об'єднань людей і конкретних осіб суспільні відносини, що об'єктивно потребують і піддаються юридичному регулюванню і сторони яких виступають їх свідомими та вольовими учасниками [89, с.218; 202, с.56].

На переконання Є.В. Гіди, правове регулювання - це здійснюване громадянським суспільством або державою за допомогою правових засобів упорядкування, охорона та розвиток суспільних відносин [210, с.370; 18]. До характерних ознак такого регулювання вчений відносить: є різновидом соціального регулювання; здійснюється громадянським суспільством або

державою; має нормативно-результативний характер - здійснюється за допомогою цілісної системи правових засобів, що забезпечують втілення в життя норм права для досягнення необхідної мети (результату); має організаційний характер - за допомогою правового регулювання відносини між суб'єктами набувають певної правової форми (в нормах права закріплюється міра можливої або належної поведінки); має цілеспрямований характер - спрямоване на задоволення прав, свобод, законних інтересів суб'єктів права; має конкретний характер - завжди пов'язане з реальними (конкретними) відносинами [210, с.370; 18].

Правове регулювання, дійшов до висновку О.М. Куракін, доцільно розуміти у широкому й вузькому значенні. У широкому трактуванні, підкреслює автор, правове регулювання - це всі або різноманітні форми впливу держави на свідому поведінку осіб за допомогою широкого спектру чинників: норм права, актів застосування права, юридичних договорів, правовідносин, забезпечення реалізації норм права, у тому числі примусовою силою державного апарату, законність і правопорядок тощо. Автор вважає, що правове регулювання засноване на складній взаємодії правової свідомості, принципів права, правових норм, актів їх тлумачення й застосування, юридичних фактів, правових відносин, суб'єктивних юридичних прав і обов'язків, актів реалізації юридичних норм, правової культури, законності тощо [96, с.12]. У вузькому розумінні, відмічає О.М. Куракін, правове регулювання - лише один із способів упорядкування суспільних відносин, який зводиться до нормативного встановлення стандартів, меж належної й можливої поведінки. Зокрема зазначає вчений, правове регулювання не можна ототожнювати зі всіма формами й засобами, що використовуються державою для упорядкування суспільних відносин. При широкому трактуванні цього процесу відсутня цілісність його розуміння, адже неможливо чітко визначити всю сукупність шляхів і форм впливу права на відносини й поведінку людей [96, с.12].

До основних ознак правового регулювання Д.М. Величко відносить наступні: а) правове регулювання – різновид соціального регулювання; б) правове регулювання здійснюється за допомогою норм права; в) завдяки правовому регулюванню відносини між суб'єктами стають більш впорядкованими, оскільки в юридичних нормах державою встановлюється міра можливої та необхідної поведінки, тобто межі дозволеного; г) правове регулювання має конкретний характер, тому що завжди пов'язане із реальними відносинами; д) правове регулювання має цілеспрямований характер - направлене на задоволення законних інтересів суб'єктів права; ж) ефективність правового регулювання залежить від того, яким саме правовим способом воно буде забезпечено; з) правове регулювання гарантує доведення норм права до їх виконання [33, с.21].

Варто навести точку зору В.М. Соловйова, який у своєму науковому дослідженні до основних ознак правового регулювання відносить наступні [203, с.30-31]:

1) це один з видів соціального регулювання, тобто регулювання, що існує в суспільстві й пов'язано з упорядкуванням суспільних відносин. Соціальне регулювання має в своїй основі цілеспрямований, організований, результативний характер;

2) надає відносинам між суб'єктами певної правової форми, яка має державно-владний характер та вказує на міру можливої та необхідної поведінки [203, с.30-31];

3) в основі своїй воно (правове регулювання) державне регулювання, оскільки позитивне право встановлюється або санкціонується державою й, отже, є державним регулятором суспільних відносин;

4) правове регулювання — це владний вплив на суспільні відносини. Право, регулюючи суспільні відносини, певним чином впливає на них, у зв'язку із чим правове регулювання розглядається в державному управлінні звичайно в якості однієї з форм впливу права на суспільні відносини;

5) правове регулювання — це вплив на суспільні відносини за допомогою норм позитивного права й інших правових засобів. Норми права й інші правові засоби разом становлять механізм правового регулювання [203, с.30-31];

6) правове регулювання — це такий вплив на суспільні відносини, що має на меті їхнє впорядкування. Регулювати — означає впорядковувати, приводити в систему. Внаслідок цього правове регулювання є не чим іншим, як цілеспрямованим впливом на суспільні відносини, у результаті якого вони приводяться в систему й формують певний порядок у суспільстві;

7) правове регулювання здійснюється цілеспрямовано та результативно. Особливістю здійснення правового регулювання є вимога підпорядковуватися загальним умовам нормального функціонування суспільства, щоб забезпечити його розвиток [203, с.30-31].

Таким чином, під правовим регулюванням підготовки кадрів для ЗСУ найбільш доцільно розуміти системну сукупність взаємодоповнюючих одне одного нормативно-правових актів різної юридичної сили, норми яких спрямовані на регулювання суспільних відносин у відповідній сфері з метою їх упорядкування, систематизації та забезпечення дотримання режиму законності всіма учасниками цих відносин. Виходячи із зазначеного вище, ключовим елементом правового регулювання є нормативно-правовий акт. Останній, у найбільш загальному розумінні, представляють собою юридичний документ, який має загальнообов'язковий характер, прийнятий компетентними державними органами, підтримується і охороняється державною владою від порушень, направлений на регулювання суспільних відносин і охорону соціальних цінностей [93, с.37-38].

П.М. Рабинович вважає, що нормативно-правовий акт — це основна форма права соціально-демократичної орієнтації. Поширеність нормативно-правових актів пояснюється незаперечними перевагами такого способу вираження юридичних норм саме з точки зору загальнолюдських правових

принципів, які поступово впроваджуються у право соціально-демократичної орієнтації. До цих переваг вчений відносить такі можливості: найбільш чітко, зрозуміло й однозначно формулювати зміст юридичних прав та обов'язків; якнайшвидше довести до відома адресатів юридичної норми її зміст; забезпечити сприятливі умови для швидкого знаходження потрібної норми права; створити умови для правильного й адекватного розуміння адресатом норми її істинного змісту; оперативно змінювати чи скасовувати юридичну норму; здійснювати впорядкування, узгодження і систематизацію численних норм права [186, с. 105; 47].

Варто погодитись із точкою зору О.В. Стрельцова, яка виділяє досить широкий перелік ознак вказаної вище категорії [207, с.40-41; 56]:

а) нормативно-правовий акт – це правовий акт, якому притаманні відповідні ознаки, а саме: за допомогою цих актів забезпечується формальна визначеність права; такі акти найкраще серед інших юридичних джерел створюють можливість державного гарантування їх приписів, забезпечують системність і загальнообов'язковість правових норм тощо;

б) нормативно-правовий акт є результатом правотворчого процесу, а, отже, ухвалюється та видається тільки суб'єктом правотворчості; приймається відповідно до визначеної особливої правотворчої процедури;

в) нормативно-правовий акт приймається (видається) суб'єктом правотворчості лише в певних, спеціально визначених формах, передбачених для актів даного суб'єкта (закон чи підзаконний нормативно-правовий акт);

г) нормативно-правовий акт має певну юридичну силу (порівняльну властивість, що виражає ступінь підпорядкованості даного акту актам вищим за юридичною силою) і посідає певне місце у системі законодавства (в його ієрархічній і галузевій структурах);

г) нормативно-правовий акт – це документ, якому властива письмова форма і який має власні реквізити (вид акту; найменування органу, який ухвалив акт; дата ухвалення акту; номер акту; дані про посадову особу, яка

підписала акт) та структуру (преамбула; пункти, статті; глави; розділи; частини);

д) нормативно-правовий акт має відповідну сферу дії (у часі, просторі і за колом осіб);

е) нормативно-правовий акт підлягає публікації у спеціальних офіційних друкованих виданнях з метою оприлюднення (доведення його змісту до адресата) [207, с.40-41; 56].

Тож, нормативно-правові акти, норми яких спрямовані на регулювання підготовки кадрів для ЗСУ є різноманітними, а відтак і розглядати їх найбільш доцільно в залежності від їх юридичної сили. Юридична сила нормативно-правового акта має два аспекти: співвідношення правових актів між собою й обов'язковість до виконання. Зі співвідношенням встановлюється ієрархія, тобто система підпорядкованості нормативно-правових актів. Це означає, що кожний акт займає своє місце в загальній системі нормативно-правових актів. На вершині цієї системи розміщуються нормативно-правові акти, видані парламентом — найвищим правотворчим органом державної влади (верховенство закону). На нижчому щаблі — нормативно-правові акти, що видаються органами місцевого самоврядування та мають підзаконний характер. Останні не повинні суперечити законам, вони мають видаватися на їх виконання [231; 29]. Тож, юридична сила нормативно-правового акта – це властивість офіційного документа, яка надається йому чинним законодавством, компетенцією органу, що його видав, і встановленим порядком його оформлення. Юридична сила документа, відмічає вчена, забезпечується встановленим для кожного виду документів комплексом реквізитів – обов'язкових елементів укладення документів [90, с.7; 150, с.12].

Розглядаючи нормативно-правові акти в контексті представленої проблематики, перш за все, доцільно виділити Основний Закон нашої держави – Конституцію України. Взагалі, Конституція – це основа всього

законодавства держави. Вона є нормативно-правовим актом найвищої юридичної сили, який приймається й змінюється в особливому порядку, є юридичною базою для прийняття іншого законодавства України, регулює суспільні відносини, які визначають організацію державної влади, а також взаємовідносини держави із суспільством, людиною і громадянином [84].

Ю.М. Тодика цілком обґрунтовано доводить, що Конституція – це перш за все закон, який має найвищу юридичну силу порівняно з іншими законами. Конституція — це закон законів, вона не може бути змінена звичайним законом, і внесення змін до неї зумовлює внесення змін до тих законів і підзаконних актів, що діяли на той час. Вказаний вище науковець також відмічає, що від існуючих у державі численних законів конституція відрізняється тим, що вона є головним джерелом конституційного права, в якому в систематизованій формі закріплені найважливіші правові норми держави і яке підноситься над усіма іншими законами через значення норм, правил, що в ньому містяться, і особливих гарантій їх реалізації. На відміну від інших галузевих законів конституція регулює надзвичайно широке коло суспільних відносин, які охоплюються терміном «державний устрій» [85, с.55].

Тож, Конституція України є основою для формування всього законодавства нашої країни, в тому числі і у сфері правового регулювання підготовки кадрів для ЗСУ. Відповідно до статті 17 Основного Закону, оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності покладаються на Збройні Сили України. Забезпечення державної безпеки і захист державного кордону України покладаються на відповідні військові формування та правоохоронні органи держави, організація і порядок діяльності яких визначаються законом. Збройні Сили України та інші військові формування ніким не можуть бути використані для обмеження прав і свобод громадян або з метою повалення конституційного ладу, усунення органів влади чи перешкоджання їх діяльності. Держава

забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей [86]. Варто відзначити, що нормами Конституції України прямо не регулюється питання підготовки кадрів для ЗСУ, втім визначаючи напрямки їх діяльності, а також особливий правовий статус, тим самим ставлячи своєрідні вимоги до військових – як захисників державного суверенітету та територіальної цілісності країни.

Наступну велику групу правових засад підготовки кадрів для ЗСУ складають закони України. Взагалі, закон - це нормативно-правовий акт, який приймається органом законодавчої влади або шляхом референдуму у спеціальному порядку та регулює найважливіші суспільні відносини [61, с.178]. Тож, звичайні закони — це такі, що становлять поточне законодавство. Приймаються у звичайному порядку — простою більшістю голосів. Серед звичайних законів останнім часом виділяють базові, системоутворюючі, регуляторні. До базових законів можна віднести закони, які встановлюють певний рівень, обсяг або межі регулювання відносин, що потребують нових концептуальних засад впорядкування [74, с.28].

Варто відзначити, що взагалі, діяльність ЗСУ регулюється великою кількістю законодавчих актів, наприклад Закони України: «Про оборону України», «Про правовий режим воєнного стану», «Про правовий режим надзвичайного стану», «Про Раду національної безпеки і оборони України», «Про Збройні Сили України», «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», «Про правовий режим майна у Збройних Силах України», «Про господарську діяльність у Збройних Силах України», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «Про використання земель оборони», «Про державне оборонне замовлення», «Про державну таємницю», «Про державні гарантії соціального захисту військовослужбовців, які звільняються із служби у зв'язку з реформуванням

Збройних Сил України, та членів їхніх сімей», «Про Військову службу правопорядку у Збройних Силах України», «Про порядок допуску та умови перебування підрозділів збройних сил інших держав на території України», «Про порядок направлення підрозділів Збройних Сил України до інших держав», «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ, ветеранів Національної поліції і деяких інших осіб та їх соціальний захист», «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», «Про ратифікацію Угоди між Європейським Союзом і Україною про визначення загальної схеми участі України в операціях Європейського Союзу із врегулюванням криз», «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України», «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України», «Про Статут гарнізонної та вартової служб Збройних Сил України», тощо [176].

Широкий перелік окреслених вище законодавчих актів, в контексті представленої проблематики дає можливість поділити їх на дві великі групи: 1) закони, норми яких спрямовані на регулювання діяльності Збройних сил України, що в свою чергу прямо впливає на напрямки та фактичний зміст підготовки кадрів; 2) законодавчі акти, норми яких безпосередньо спрямовані на регулювання підготовки кадрів для ЗСУ.

Серед ключових законодавчих актів в контексті представленої проблематики, перш за все, слід вказати Закон України «Про Збройні Сили України». Вказаним нормативно-правовим актом визначається структура збройних сил, в якій окреме і самостійне місце відводиться органам військового управління, з'єднанням, військовим частинам, вищим військовим навчальним закладам, військовим навчальним підрозділам закладів вищої освіти, установам та організація, що не належать до видів та окремих родів військ (сил) Збройних Сил України [176].

Окрім того, статтею 13 вказаного вище нормативно-правового акту передбачено, що мовою статутів, документації, діловодства, команд, навчання, виховних заходів, іншого статутного спілкування та службової

діяльності у Збройних Силах України є державна мова [176]. Підготовка Збройних Сил України до виконання покладених на них Конституцією України завдань, організація та забезпечення їх виконання, підтримання на належному рівні бойової і мобілізаційної готовності та боєздатності, виховна робота, збереження життя і здоров'я особового складу, забезпечення законності та військової дисципліни у Збройних Силах України здійснюються органами військового управління, командирами і начальниками всіх рівнів відповідно до вимог Конституції України та законів України, інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері оборони [176].

Далі слід вказати ЗУ «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію». Відповідно до вказаного вище нормативно-правового акту підготовка та накопичення військово-навчених людських ресурсів призовників, військовозобов'язаних та резервістів для комплектування посад, передбачених штатами воєнного часу; бронювання військовозобов'язаних за органами державної влади, іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами і організаціями на період мобілізації та на воєнний час; підготовка керівного складу органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, єдиної державної системи цивільного захисту, підприємств, установ і організацій до дій у разі мобілізації; підвищення кваліфікації з питань мобілізаційної підготовки та мобілізації керівників органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій, працівників відповідних мобілізаційних підрозділів і працівників з питань мобілізаційної роботи; проведення військово-економічних мобілізаційних навчань і тренувань; перевірка та оцінка стану мобілізаційної готовності національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань [177].

Не можна не вказати в контексті представленої проблематики Закон України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України». У вказаному нормативно-правовому акті опосередковано визначаються напрями підготовки для ЗСУ. В даному контексті, зокрема, слід вказати пункт 3 Розділу 1, відповідно до якого військова дисципліна досягається шляхом [166]: виховання високих бойових і морально-психологічних якостей військовослужбовців на національно-історичних традиціях українського народу та традиціях Збройних Сил України, патріотизму, свідомого ставлення до виконання військового обов'язку, вірності Військовій присязі; особистої відповідальності кожного військовослужбовця за дотримання Конституції та законів України, Військової присяги, виконання своїх обов'язків, вимог статутів Збройних Сил України; формування правової культури військовослужбовців; умілого поєднання повсякденної вимогливості командирів і начальників (командирів) до підлеглих без приниження їх особистої гідності, з дотриманням прав і свобод, постійної турботи про них та правильного застосування засобів переконання, примусу й громадського впливу колективу; зразкового виконання командирами військового обов'язку, їх справедливого ставлення до підлеглих; підтримання у військових з'єднаннях, частинах (підрозділах), закладах та установах необхідних матеріально-побутових умов, статутного порядку; своєчасного і повного постачання військовослужбовців встановленими видами забезпечення; чіткої організації і повного залучення особового складу до бойового навчання [166].

Наступний законодавчий акт, який обов'язково необхідно вказати в межах представленої проблематики, - Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу». Відповідно до вказаного Закону Військовий обов'язок включає: підготовку громадян до військової служби; приписку до призовних дільниць; прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу; проходження військової служби; виконання

військового обов'язку в запасі; проходження служби у військовому резерві; дотримання правил військового обліку [165].

В контексті представленої проблематики варто звернути увагу на Главу 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», яка присвячена підготовці громадян України до військової служби. Відповідно до статті 8 Закону підготовка громадян України до військової служби включає патріотичне виховання, допризовну підготовку, підготовку призовників з військово-технічних спеціальностей, підготовку у військових оркестрах, військових ліцях та ліцях з посиленою військово-фізичною підготовкою, підготовку до вступу у вищі військові навчальні заклади та військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти, військову підготовку у закладах вищої освіти за програмою підготовки офіцерів запасу, фізичну підготовку, лікувально-оздоровчу роботу, підвищення рівня освітньої підготовки, вивчення державної мови [165]. Окрім того, вказаним нормативно правовим актом визначається порядок: 1) підготовки призовників з військово-технічних спеціальностей (стаття 10); 2) військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу (стаття 11); 3) підготовки до вступу у вищі військові навчальні заклади та військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти (стаття 12) [165].

Слід також вказати статтю 25, яка визначає засади підготовки громадян України для проходження військової служби на посадах осіб рядового, сержантського і старшинського та офіцерського складу. Так, підготовка громадян України для проходження військової служби на посадах осіб офіцерського складу проводиться у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти. У них здійснюється навчання курсантів, слухачів, студентів, ад'юнктів і докторантів. Підготовка громадян України, прийнятих на військову службу за контрактом, може здійснюватися у вищих військових навчальних закладах, навчальних частинах (центрах), військових частинах шляхом

навчання на спеціальних курсах підготовки [165]. Порядок та умови направлення, проходження військової служби громадянами України під час такої підготовки визначаються положеннями про проходження військової служби громадянами України. Порядок проведення підготовки громадян України для проходження військової служби на посадах осіб рядового, сержантського і старшинського та офіцерського складу встановлюється Міністерством оборони України, іншими центральними органами виконавчої влади, яким підпорядковані ці заклади освіти, спільно з центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки [165]. Таким чином, Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» є базовим законодавчим актом у сфері підготовки кадрів для Збройних сил України. Разом із тим, необхідно відмітити, що в ньому закріплюються лише ключові аспекти підготовки, більш детально останні розкриваються на рівні підзаконних нормативно-правових актів.

Як зазначає Ю. А. Ведерніков, підзаконний нормативно-правовий акт – це документ, який видається компетентним органом або посадовою особою на підставі закону, відповідно до нього, для конкретизації та виконання законодавчих приписів та містить норми права. Підзаконність цих актів не означає їх меншу юридичну обов'язковість, вони мають необхідну юридичну силу, але вона не має всезагальності та верховенства, притаманних законам та залежить від статусу органів держави, характеру та призначення цих актів [28, с.333].

Л. М. Горбунова у своєму дисертаційному дослідженні, присвяченому підзаконним нормативно-правовим актам, цілком справедливо вказує, що термін «підзаконні» виражає одну спільну властивість великої, найбільшої за кількісним складом групи нормативно-правових актів, які видаються з метою реалізації нормотворчих повноважень суб'єктами виконавчо-розпорядчої діяльності в Україні, згідно з якою їх зміст повинен ґрунтуватись на положеннях закону і йому не суперечити [46, с. 65; 16; 137]. При цьому

авторка наголошує, що іноді у теорії замість поняття «підзаконні» використовують поняття «вторинні», однак перше, на думку дослідниці, більш точно і повно, на відміну від другої категорії («вторинні»), характеризує загальні властивості нормативно-правових актів, які видаються Президентом, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування в Україні, не обмежує їх можливостей організувати функціонування суспільних процесів у країні, надає національній системі права здатності оперативно впорядковувати принципово нові прояви громадського життя [46, с. 67; 16; 137]. Виходячи з цього, Л. М. Горбунова робить висновок, що під поняттям «підзаконний нормативно-правовий акт» в аспекті його загальнообов'язкової дії (для громадян, підприємств, установ та організацій, тобто поза межами системи органів влади, які його видали) необхідно розуміти постанови Верховної Ради України нормативного характеру, відповідні офіційні документи Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, що містять правила загальнообов'язкової поведінки, дія яких не обмежується разовим застосуванням [46, с. 67; 16; 137].

Тож, підзаконні нормативно-правові акти приймаються у відповідності до нормативних документів, що мають більш вищу юридичну силу з метою розширення та конкретизації положень останніх. Серед ключових підзаконних нормативно-правових актів, норми яких спрямовані на регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України, найбільш доцільно вказати:

- Інструкція з фізичної підготовки в системі Міністерства оборони України, яка була затверджена Наказом Міністерства оборони України 05 серпня 2021 року № 225. Вимоги цієї Інструкції поширюються на кандидатів для проходження військової служби за контрактом, для вступу у

вищі військові навчальні заклади, військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти, заклади фахової передвищої військової освіти під час складання ними нормативів з фізичної підготовки, студентів ВВНЗ, ВНП ЗВО, у тому числі і тих, що навчаються за програмою підготовки офіцерів запасу, а також на військовозобов'язаних та резервістів під час проходження ними зборів [169].

- Положення про проходження громадянами України військової служби за контрактом в Управлінні державної охорони України. Цим Положенням визначається порядок проходження громадянами України військової служби за контрактом в Управлінні державної охорони України. Громадяни України проходять військову службу за контрактом в Управлінні державної охорони України в добровільному порядку. Статус військовослужбовця підтверджується службовим посвідченням військовослужбовця Управління державної охорони України [178].

- Порядок проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу, яким визначається процедура проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу [175]. Метою проведення військової підготовки є забезпечення Збройних Сил, інших утворених відповідно до закону військових формувань, а також правоохоронних органів спеціального призначення необхідною кількістю військовонавчених громадян для виконання військового обов'язку в запасі, проходження військової служби за контрактом або за призовом осіб офіцерського складу, проходження служби у військовому резерві Збройних Сил та інших утворених відповідно до закону військових формувань, а також забезпечення реалізації права громадян на рівні можливості у виборі професії шляхом здобуття додаткових знань, умінь і навичок, необхідних для належного виконання військового обов'язку в запасі у мирний час, обов'язків військової служби у воєнний час та для майбутньої професійної діяльності [175].

- Положення про вищі військові навчальні заклади, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 12.05.2021 №467 [171]. Це Положення визначає порядок організації діяльності вищих військових навчальних закладів, склад, права та обов'язки учасників освітнього процес. Навчальний заклад у своєму складі може мати військові навчальні підрозділи (відокремлені військові навчальні підрозділи), що утримуються на окремих штатах: військовий інститут (інститут військового університету та військової академії), факультет військової підготовки університету, військової академії та військового інституту, військовий коледж військового університету, військової академії та військового інституту [171]. А відтак, вказаним вище нормативно-правовим: по-перше, визначається правовий статус суб'єктів, що здійснюють підготовку кадрів для ЗСУ; по-друге, форми та методи підготовки; по-третє, напрямки підготовки кадрів.

Таким чином, проведений вище аналіз нормативно-правових актів різної юридичної сили дає можливість констатувати, що ключові аспекти підготовки кадрів для Збройних сил України визначаються на рівні підзаконних нормативно-правових актів, що, на нашу думку, не відповідає важливості та складності даного питання. Саме тому, ми переконані, що наразі, важливим завданням законодавця та науковців є розробити два ключові нормативно-правові: 1) Загальнодержавну програму покращення якості та ефективності підготовки кадрів для Збройних сил України; 2) розробити та прийняти окремий Закон України «Про кадрове забезпечення Збройних сил України». Більш детально зміст даного нормативного документу буде розглянуто нами у підрозділі 3.2 дисертації.

Підбиваючи підсумок представленого підрозділу дисертаційного дослідження слід узагальнити, що незважаючи на значну розгалуженість нормативного матеріалу, ключове місце у системі правового регулювання підготовки кадрів для ЗСУ відводиться саме нормам адміністративної галузі права. Зазначене обумовлюється тим, що саме за їх допомогою:

1) закріплюється правовий статус суб'єктів, що здійснюють первинну підготовку військових (сержантів, офіцерів, вищого командного складу), їх підвищення кваліфікації, тощо; 2) встановлюються форми та методи підготовки кадрів; 3) розкривається зміст адміністративних процедур, які виникають в процесі підготовки кадрів; 4) визначається порядок взаємодії між різними структурними підрозділами ЗСУ, в тому числі й тих, що здійснюють підготовку військових різного рівня.

2.2. Суб'єкти підготовки кадрів для Збройних сил України.

Здійснення підготовки кадрів для ЗСУ – це складний за змістом процес, який реалізується спеціально-уповноваженими суб'єктами, які володіють своїм, особливим правовим статусом. Взагалі, суб'єкт – це той, що пізнає і діє; істота, що протидіє зовнішньому світу та здатна до цілеспрямованої діяльності; особа або організація як носії певних прав та обов'язків [32, с. 1256]. З філософської точки зору, пише В.Л. Петрушенко, «суб'єкт» – це вихідне поняття судження, до якого відносяться всі інші його складові, наприклад, предикат. Також суб'єкт визначається як людина, вихідне джерело, епіцентр життєвої та пізнавальної активності – індивідуальної або суспільної. У різних напрямках філософії під досліджуваним поняттям розуміють різні сутності. При цьому в більшості поняття «суб'єкт» позначає людину як активне начало соціальних і культурних процесів, пізнання, комунікації [153, с.199].

На думку С. Фількова, «суб'єкт» - це людина, люди на найвищому для кожного з них рівні активності, цілісності, автономності та ін.; творець власної історії, свого життєвого шляху; той, хто здійснює діяльність, спілкування, поведінку, споглядання й інші види специфічно людської активності: творчої, моральної, вільної та ін. [229]. Дослідник доходить

висновку, що суб'єкт – це якісно визначений спосіб самоорганізації, саморегуляції, узгодження зовнішніх і внутрішніх умов активності, центр координації всіх психічних процесів, станів, властивостей, здібностей, можливостей (і обмежень) особистості співвідносно з об'єктивними і суб'єктивними (мети, домагання, завдань) умовами діяльності та ін. [229].

З точки зору загальної теорії держави і права, «суб'єкт права» — це особа (фізична або юридична), що за законом володіє здатністю мати і реалізовувати безпосередньо або через представника права і юридичні обов'язки (володіє правосуб'єктністю). Тобто суб'єктом права, зазначає З.Р. Кісіль, визнається учасник суспільних відносин, наділений правами і обов'язками та який володіє двома ознаками: соціальною (участь в суспільних відносинах в якості відособленого, здатного виробляти та здійснювати єдину волю персоніфікованого суб'єкта) і юридичною (визнання правовими нормами його здатності бути носієм прав і обов'язків, брати участь у правовідносинах) [70, с.549].

Т.С. Ківалова відстоює позицію, що суб'єкт права – це той, хто має потенційну можливість (здатність) бути учасником правовідносин (тобто, має правоздатність), а суб'єкт правовідносин – це фактичний учасник правових зв'язків, який уже приймає в них участь. При цьому вчена ставить наголос на тому, що якщо суб'єкт права може бути, а може й не бути учасником конкретних правовідносин, то суб'єкт правовідносин завжди є їх учасником, оскільки можливість, яка існувала для суб'єкта права, вже перетворилася на дійсність [69, с.166].

М.В. Цвік тлумачить поняття «суб'єкт права» як учасника суспільного життя, який здатний виступати учасником правовідносин та бути носієм юридичних прав і обов'язків. Основуючись на тому, що носіями прав та обов'язків можуть бути особи не тільки фізичні, але й юридичні, авторка класифікує суб'єктів на дві групи: індивідуальні та колективні. Індивідуальними суб'єктами правовідносин є: громадяни, іноземні

громадяни; особи без громадянства (апатриди); особи з подвійним громадянством (біпатриди); колективними – партії, спортивні організації, групи виборців, виборчий корпус, колективи підприємств, організації, які можуть бути як недержавними, так і державними» [60, с.338; 81, с.117-118].

Отже, з огляду на зазначене вище, під суб'єктами підготовки кадрів для Збройних сил України найбільш доцільно розуміти спеціально-уповноважені органи державної влади, а також спеціалізовані заклади освіти та їх структурні підрозділи, діяльність яких спрямована на те, щоб забезпечити теоретичну, фізичну, тактичну, тощо підготовку військовослужбовців з метою належного виконання ними завдань у сфері забезпечення воєнного захисту та безпеки української держави. Вказані суб'єкти, на нашу думку, найбільш доцільно поділити на дві великі групи:

1) загальні, до яких відносяться органи державної влади, до компетенції яких входить кадрове забезпечення Збройних сил України;

2) спеціальні суб'єкти підготовки кадрів для Збройних сил України, зокрема: а) вищі військові навчальні заклади, а також їх структурні підрозділи; б) військові ліцеї із посиленою військово-фізичною підготовкою; в) кадрові центри ЗСУ; г) командувачі, командири, начальники всіх рівнів, які планують, організовують, проводять та контролюють заходи підготовки;

3) окрему групу суб'єктів в умовах воєнного стану складають центри підготовки добровольчих формувань територіальних громад до виконання завдань територіальної оборони.

Досліджуючи питання суб'єктів кадрового забезпечення Збройних Сил України, варто звернути увагу на дослідження В. Я. Малиновського, який виділяє певні характерні риси будь-якого суб'єкта управління. Серед основних рис суб'єктів кадрового забезпечення варто відмітити наступні:

1) владний вплив суб'єкта на об'єкт з метою підпорядкування волі та діяльності суб'єкта; 2) кожен суб'єкт управління має свої функції в межах загальносистемного поділу праці, зміст та напрями діяльності; 3) суб'єкт є

системно організованим та характеризується загальноприйнятими ознаками соціальної системи; 4) характеризується ознаками та цілями, єдністю принципів їх утворення та діяльності, структурною єдністю та наявністю ієрархічних зв'язків та взаємовідносин, тощо [102, с. 160].

Таким чином, під суб'єктами кадрового забезпечення Збройних Сил України розуміти державні органи, їх структурні підрозділи чи окремо взятих посадових осіб, які мають управлінські повноваження та визначену компетенцію щодо забезпечення, управління та контролю виконання функцій та завдань об'єктами управління. Наявність компетенції суб'єкта кадрового забезпечення Збройних Сил України є невід'ємною його рисою, що дозволяє йому здійснювати владний вплив, виражений у формі рішень щодо управління кадрами, керівних команд та є обов'язковими для виконання.

Якщо розглядати систему суб'єктів кадрового забезпечення Збройних Сил України, варто погодитися з правниками, які виділяють декілька рівнів: 1) державний рівень — Кабінет Міністрів України, Міністерство внутрішніх оборони України; 2) регіональний рівень — апарат міжрегіональних та територіальних органів Збройних Сил України; 3) локальний рівень — апарат відділів та відділень Збройних Сил України [218, с. 93]. Так, загальною метою діяльності суб'єктів кадрового забезпечення є оптимальна комплектація територіальних органів та підрозділів Збройних Сил України кваліфікованими кадрами, які володіють необхідними знаннями, навичками, відповідними професійними та моральними якостями, та їх чисельний баланс. Компетенцію органу кадрового забезпечення слід розглядати як його владні повноваження, певний обсяг державної діяльності, чітко окреслене коло питань, передбачених законодавчо, сукупність функцій, завдань і повноважень [110, с. 330]. Виходячи з вищесказаного, важливе місце для реалізації своєї компетенції для органів кадрового забезпечення Збройних Сил України відіграє нормативно-правове забезпечення діяльності кадрового органу як суб'єкта кадрового забезпечення [71].

В першу чергу виділимо Міністерство оборони України, до ключових завдань якого відносяться наступні: 1) забезпечення формування та реалізація державної політики з питань національної безпеки у воєнній сфері, сферах оборони і військового будівництва у мирний час та особливий період щодо: організації в силах оборони заходів оборонного планування; визначення засад воєнної, військової кадрової та військово-технічної політики у сфері оборони; 2) здійснення військово-політичного та адміністративного керівництва Збройними Силами; 2-1) забезпечення формування та реалізація державної політики з питань національного спротиву; 3) здійснення в установленому порядку координації діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування щодо підготовки держави до оборони; 4) забезпечення в межах повноважень, передбачених законом, реалізації державної політики з оборонних питань, що пов'язані з використанням повітряного простору України та захистом суверенітету держави; 5) координація діяльності Держспецтрансслужби для забезпечення стійкого функціонування транспорту в мирний час та в особливий період [173].

В контексті представленої проблематики варто відзначити, що Міноборони: організовує планування, методологічне, методичне, наукове, фінансове та матеріально-технічне забезпечення заходів мобілізаційної підготовки та мобілізації у Збройних Силах; здійснює контроль за станом мобілізаційної готовності у Збройних Силах та за підготовкою підприємств, установ і організацій до виконання мобілізаційних завдань (замовлень) для задоволення потреб Збройних Сил та інших військових формувань; забезпечує життєдіяльність Збройних Сил, їх функціонування, бойову та мобілізаційну готовність, боєздатність, підготовку до виконання покладених на них завдань, застосування, комплектування особовим складом та його підготовку, постачання озброєння та військової техніки, підтримання справності, технічної придатності, проведення ремонту та модернізації

зазначеного озброєння і техніки, матеріальних, фінансових, інших ресурсів та майна згідно з потребами, визначеними Генеральним штабом Збройних Сил у межах коштів, передбачених державним бюджетом, і здійснює контроль за їх ефективним використанням, організовує виконання робіт і надання послуг в інтересах Збройних Сил [173]; «подає пропозиції щодо обсягів державного замовлення на підготовку військових фахівців, наукових і науково-педагогічних кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів для потреб Міноборони та Збройних Сил; затверджує положення про заклади фахової передвищої військової освіти, статuti вищих військових навчальних закладів, закладів фахової передвищої військової освіти та військових ліцеїв, які належать до сфери управління Міноборони, а разом з МОН - положення про військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти, затверджує стандарти військової освіти, крім стандартів вищої освіти; визначає в межах повноважень, передбачених законом, порядок та особливі вимоги щодо практичної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації військових фахівців, зокрема іноземних, а також разом з МОН - порядок підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу; встановлює особливі вимоги до підготовки науково-педагогічних і наукових кадрів у військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти в аспірантурі (ад'юнктурі) та докторантурі відповідних закладів вищої освіти» [173]; здійснює разом з МОН та Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти контроль за дотриманням вимог щодо якості підготовки військових фахівців та ліцеїстів військових ліцеїв; визначає перелік посад, які не потребують у разі призначення на них проходження спеціальних курсів підготовки; визначає вимоги до кандидатів і порядок створення резерву для направлення за кордон для проходження військової служби; визначає вимоги до кандидатів для навчання за кордоном, кількість військовослужбовців та їх розподіл між структурними підрозділами Міноборони, Генерального штабу Збройних Сил і видів Збройних Сил;

направляє за кордон військовослужбовців і працівників Збройних Сил для проходження військової служби, роботи або навчання; визначає перелік спеціальностей, за якими жінки можуть проходити підготовку для проходження військової служби на посадах офіцерського складу; визначає порядок направлення на навчання, строки, послідовність і періодичність проведення підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) осіб офіцерського складу [173]. З огляду на зазначене вище варто відзначити, що хоча Міністерство оборони України і не здійснює безпосередню підготовку кадрів для Збройних сил України, втім, до її компетенції входить формування системи підготовки фахівців, напрями її розвитку, а також визначення ключових засад діяльності навчальних закладів у відповідній сфері.

Важливим суб'єктом кадрового забезпечення Збройних Сил України є Департамент кадрової політики Міністерства оборони України. Департамент кадрового забезпечення є структурним підрозділом апарату центрального органу управління Збройних Сил України, що здійснює реалізацію кадрової політики держави та Збройних Сил України як на регіональному, так і на загальнодержавному рівні [173]. Основні завдання Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України регламентовані Положенням про Департамент кадрової політики Міністерства оборони України.

Як суб'єкт кадрового забезпечення, Департамент кадрової політики Міністерства оборони України покликаний виконувати наступні завдання:

- 1) кадрове забезпечення кваліфікованими кадрами діяльності територіальних органів Збройних Сил України;
- 2) інформаційне забезпечення діяльності територіальних органів та підрозділів Збройних Сил України;
- 3) організаційно-методичний супровід територіальних органів та підрозділів Збройних Сил України;
- 4) організація та проведення робіт щодо кадрового забезпечення — добору, вивчення та комплектації територіальних органів та підрозділів Збройних Сил України;
- 5) методичне та організаційне забезпечення спеціальної підготовки військовослужбовці, які були вперше

прийняті на службу, яке має на меті набуття особами відповідних знань та навичок, необхідних для виконання покладених на них повноважень як на військовослужбовців; 6) забезпечення процесів перепідготовки та підвищення кваліфікації військовослужбовців територіальних органів та підрозділів Збройних Сил України; 7) організаційний супровід навчання та стажування працівників територіальних органів та підрозділів Збройних Сил України; 8) створення, підтримка та впровадження системи психологічної підтримки працівників та військовослужбовців територіальних органів та підрозділів Збройних Сил України; 9) здійснення організаційно-штатних заходів, раціональний розподіл та ефективне використання наявного кадрового складу Збройних Сил України з метою ефективного забезпечення виконання покладених на Збройні Сили України завдань та функцій; 10) організаційне забезпечення роботи щодо зміцнення дисципліни та законності в процесі діяльності територіальних органів та підрозділів Збройних Сил України; 11) проведення службових розслідувань, перевірка обставин надзвичайних ситуацій в межах компетенції департаменту, організація та проведення профілактичної роботи та методичної допомоги; 12) забезпечення участі в міжнародних операціях щодо підтримки миру та безпеки працівників територіальних органів та підрозділів Збройних Сил України, оперативне управління та контроль діяльності територіальних органів у процесі міжнародної співпраці територіальних органів та підрозділів Збройних Сил України з питань миротворчої діяльності, тощо [176, 2, с. 263–264].

Таким чином, Департамент кадрової політики Міністерства оборони України виконує ряд важливих завдань і функцій як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях. Для реалізації вищевказаного в Департаменті кадрової політики Міністерства оборони України існує спеціальна структура. До структурних елементів департаменту відносяться: 1) управління комплектування, в тому числі відділ комплектування територіальних відділів

та органів комплектування апарату Збройних Сил України; 2) управління інспекції з особового складу, в тому числі відділ проведення службових розслідувань та контролю, відділ інспектування та відділ моніторингу; 3) управління соціально-психологічної роботи та проходження служби, що включає в себе відділ соціально-гуманітарної роботи та оформлення документів учасників бойових дій, відділ психологічного забезпечення та відділ проходження служби; 4) управління організаційно-штатної роботи (відділ нормативно-методичної роботи та обліку, відділ проектування штатів); 5) управління професійного навчання працівників (відділ службової підготовки, відділ професійної підготовки, відділ організаційно-аналітичного та документального забезпечення) [176; 9; 226, с. 146].

Переходячи до розгляду другої групи суб'єктів, перш за все, варто вказати вищі військові навчальні заклади, завданнями яких є [172]:

1) провадження освітньої діяльності, що забезпечує підготовку військових фахівців за рівнями вищої та військової освіти, а також професійний розвиток військовослужбовців за програмами післядипломної освіти, зокрема: підготовка осіб офіцерського складу на основі повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти для здобуття відповідних ступенів вищої освіти та відповідних рівнів військової освіти; підвищення кваліфікації військовослужбовців, працівників Збройних Сил, посадових осіб інших складових сектору безпеки і оборони України та державних службовців; виконання державного замовлення на підготовку військових фахівців для Збройних Сил та інших складових сектору безпеки і оборони України, а також підготовку військових фахівців іноземних держав; здійснення військової підготовки студентів закладів вищої освіти та громадян України, які мають вищу освіту не нижче освітнього ступеня “бакалавр”, за програмою підготовки офіцерів запасу; здійснення підготовки

військовослужбовців та цивільних осіб (студентів) за рахунок коштів фізичних (юридичних) осіб [172];

2) для військових університетів, академій, інститутів - провадження наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності в інтересах Збройних Сил та інших складових сектору безпеки і оборони України шляхом проведення наукових досліджень і забезпечення творчої діяльності учасників освітнього процесу, підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації, використання отриманих результатів в освітньому процесі [172].

Відповідно до «Положення про вищі військові навчальні заклади», до учасників освітнього процесу належать: особовий склад підрозділів управління; науково-педагогічні (педагогічні) та наукові працівники (з числа військовослужбовців, які проходять військову службу за контрактом, працівників Збройних Сил, посадових осіб інших складових сектору безпеки і оборони України); науково-педагогічні (педагогічні) та наукові працівники (з числа цивільних фахівців (службовців), що працюють на умовах окремого трудового договору); особи, які навчаються у навчальному закладі (докторанти, ад'юнкти, слухачі, курсанти, студенти) [171]. Важливо відмітити, що вказаним вище нормативно-правовим визначається структура вищого навчального закладу, засади управління ними, а також права та обов'язки учасників освітнього процесу, тощо.

Наступними важливим суб'єктами підготовки кадрів для Збройних сил України є військові ліцеї із посиленою військово-фізичною підготовкою. Варто зауважити, що ефективність розпочатих реформ в Україні і створення системи ліцеїв із посиленою військово-фізичною підготовкою перевіряється на практиці, вивчається їх сутність, переваги порівняно з іншими типами профільних закладів, а головне, очікувані результати, значущі для учнівської молоді, сім'ї, розвитку громадянського суспільства в цілому [148, с.265].

Військовий (військово-морський, військово-спортивний) ліцей, ліцей із посиленою військово-фізичною підготовкою (далі - ліцей) - заклад

спеціалізованої освіти, що забезпечує здобуття освіти військового профілю для осіб (далі - ліцеїсти) з 13 років одночасно із здобуттям базової та/або профільної середньої освіти [172]. Основними завданнями ліцею є: «забезпечення права громадян на доступність і безоплатність здобуття повної загальної середньої освіти; формування в ліцеїстів компетентностей, визначених відповідними державними стандартами, розвиток їх здібностей, наукового світогляду; виконання вимог стандартів освіти, підготовка ліцеїстів для подальшого вступу до вищих військових навчальних закладів та військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти і подальшого проходження служби у секторі безпеки і оборони; формування прагнення до оволодіння військовими знаннями, уміннями та навичками, відповідного рівня військово-прикладної фізичної підготовки; формування у ліцеїстів усвідомлення необхідності додержуватися Конституції та законів України, захисту суверенітету і територіальної цілісності України; утвердження поваги до суспільної моралі та суспільних цінностей, зокрема правди, справедливості, патріотизму, гуманізму, толерантності, працелюбства; виховання у ліцеїстів поваги до державної мови та державних символів України, національних, історичних, культурних цінностей України, дбайливого ставлення до історико-культурного надбання України та навколишнього природного середовища; формування у ліцеїстів прагнення до взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами; забезпечення поглибленої допрофесійної підготовки військового спрямування, необхідної для подальшого їх вступу і навчання у вищих військових навчальних закладах, військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти, закладів фахової передвищої військової освіти» [172].

Освітній процес у ліцеї здійснюється відповідно до освітньої програми (освітніх програм), розробленої (розроблених) на основі державних стандартів повної загальної середньої освіти та стандартів спеціалізованої

освіти військового спрямування. Стандарт спеціалізованої освіти військового спрямування затверджується Міноборони. Освітня програма ліцею розробляється на основі відповідної типової освітньої програми, затвердженої центральним органом виконавчої влади, до сфери управління якого належить відповідний ліцей, або інших освітніх програм, розроблених у визначеному законодавством порядку. Під час складення освітньої програми враховується спрямованість підготовки ліцеїстів на подальшу службу в Збройних Силах, інших складових сектору безпеки і оборони. Освітня програма ліцею схвалюється педагогічною радою ліцею та затверджується його начальником (керівником) [172].

З метою забезпечення належного рівня здобуття ліцеїстами загальної середньої та спеціалізованої освіти за військовим спрямуванням дозволяється здійснювати перерозподіл навчального часу між навчальними предметами (інтегрованими курсами), обов'язковими для вивчення, і вибірковими освітніми компонентами в межах, визначених нормативними документами. Загальна середня та спеціалізована освіта за військовим спрямуванням ліцеїстів досягається шляхом впровадження профільного навчання, вивчення спеціальних курсів, факультативів тощо. Класи в ліцеї формуються згідно з нормативами їх наповнюваності, встановленими законодавством, з урахуванням наявності та площі приміщень, що відповідають санітарно-гігієнічним вимогам для здійснення освітнього процесу, відповідно до чисельності зарахованих ліцеїстів. Класи у ліцеї іменуються навчальними взводами, які поділяються на навчальні відділення і об'єднуються в навчальні роти. Наповнюваність класів у ліцеї та порядок поділу класів на групи під час вивчення окремих навчальних предметів (інтегрованих курсів) регулюються законодавством [172]. Під час освітнього процесу в ліцеї проводяться також заняття військово-прикладного характеру, спортивні змагання, відвідування військових частин, вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти, музеїв,

підприємств тощо. Час для проведення занять визначається режимом роботи ліцею, що затверджується наказом начальника (керівника) ліцею [172].

Варто зауважити, що навчально-виховний процес реальних ліцеїв із посиленою фізичною підготовкою відрізняється від суворовських училищ, загальноосвітніх навчальних закладів такого типу від навчальних закладів за радянських часів у побудові кадетської освіти на історичних традиціях завданнями навчання та виховання поміж яких пріоритетними окреслено такі як формування в учнів лідерства, професіоналізму, психологічної спроможності до забезпечення безпеки нашої держави з можливістю самопожертви. На основі аналізу результатів сучасних наукових розвідок С.О. Пахаревим було з'ясовано, що в Україні за часів незалежності створена мережа ліцеїв із посиленою військово-фізичною підготовкою, склалася певна система їхньої діяльності, що спрямована на розроблення та реалізацію моделі випускника як гуманно зорієнтовану, інтелектуально та духовно розвинуту, патріотично сформовану й творчу особистість, конкурентоспроможну на ринку праці, толерантну, відповідальну, професійно орієнтовану, спроможну розв'язувати різноманітні проблемні питання [148, с.266].

Важливим суб'єктом підготовки кадрів для ЗСУ є кадрові центри. У Кадровому центрі Збройних Сил України з отриманням документів визначається відповідність кандидата вимогам до посади офіцерського складу та потреба в її комплектуванні з урахуванням пропозицій посадової особи, до номенклатури посад якої належить посада, на яку відібрано кандидата. Після прийняття рішення керівництвом Збройних Сил України або Генерального штабу Збройних Сил України щодо комплектування посади офіцерського складу поданим кандидатом документи щодо прийому кандидата на військову службу за контрактом осіб офіцерського складу подаються до Департаменту кадрової політики Міністерства оборони України [168]. У Департаменті кадрової політики Міністерства оборони

України готуються пропозиції для прийняття остаточного рішення і проект наказу Міністра оборони України по особовому складу про присвоєння первинного військового звання офіцерського складу, прийняття громадян на військову службу за контрактом та призначення на посаду осіб офіцерського складу. У разі прийняття офіцера запасу на військову службу за контрактом зазначені заходи проводяться в органі військового управління посадової особи, до повноважень якої належить право призначення на цю посаду відповідно до пункту 12 Положення та номенклатури посад [168].

Цим органом протягом трьох робочих днів після прийняття офіцера запасу на військову службу за контрактом до обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки надсилається витяг із відповідного наказу по особовому складу. Другий і наступні примірники цього наказу, а також витяги з наказу розсилаються в порядку, визначеному Інструкцією з організації обліку особового складу Збройних Сил України, затвердженою наказом Міністерства оборони України від 26 травня 2014 року № 333, зареєстрованою в Міністерстві юстиції України 12 червня 2014 року за № 611/25388 (далі - Інструкція з організації обліку особового складу). Рішення про прийняття громадян на військову службу за контрактом осіб офіцерського складу або рішення про відмову доводиться до командира військової частини, який відібрав кандидата на заміщення посади, та до територіального центру комплектування та соціальної підтримки, який безпосередньо доводить таке рішення до громадян [168].

Передостанню групу суб'єктів кадрового забезпечення Збройних сил України складають командувачі, командири, начальники всіх рівнів, які планують, організовують, проводять та контролюють заходи підготовки. Так, до прикладу, відповідно до Положення про вищі військові навчальні заклади командири підрозділів курсантів (слухачів) зобов'язані [171]:

- знати основні вимоги нормативно-правових актів щодо підготовки військових фахівців та організації освітнього процесу у

навчальному закладі, вимоги освітньо-професійних (освітньо-наукових) програм та основний зміст програм навчальних дисциплін професійної підготовки підлеглих курсантів (слухачів);

- знати особисті якості курсантів (слухачів), рівень їх навчальних досягнень і з урахуванням цього проводити індивідуальну виховну роботу, розвивати і вдосконалювати в них військово-професійні якості, формувати лідерські якості, рішучість і наполегливість, хоробрість і вірність, відданість Україні [171];

- виховувати в курсантів (слухачів) цілеспрямованість, волю, дисциплінованість, розвивати фізичну витривалість; брати участь у проведенні навчань і занять з тактичної, тактико-спеціальної підготовки тощо, в організації та керівництві військовим (флотським) стажуванням і практикою курсантів (слухачів) [171];

- бути для курсантів (слухачів) взірцем бездоганного виконання службового обов'язку, професійної підготовленості, ретельності, творчого ставлення до справи, високої культури та моралі [171];

- виявляти турботу про своєчасне і повне забезпечення курсантів (слухачів) усіма видами утримання, створення їм умов для творчого опанування обраного військового фаху;

- підтримувати військову дисципліну і внутрішній порядок, формувати в курсантів (слухачів) мотивацію до здорового способу життя, проводити роботу з попередження шкідливих звичок [171];

- брати участь у профорієнтації вступників до навчального закладу, відборі їх для вступу до навчального закладу, укладенні контракту та розподілі випускників;

- забезпечувати дотримання вимог законодавства щодо захисту інформації з обмеженим доступом і вимагати цього від підлеглих [171].

Важливу роль командири відіграють у психологічній підготовці кадрів для ЗСУ. Остання здійснюється із застосуванням словесно-наочного методу

навчання, виконання вправ та тренувань, моделювання психологічних факторів (чинників) бою, методами аварійних ситуацій, стресових впливів тощо. Заняття з психологічної підготовки повинні бути простими для сприйняття слухачами, мати загальний характер з висвітленням основних принципів, застосування форм та методів психологічної підготовки, а також передбачати практичне відпрацювання теоретичного матеріалу (до 50% навчального часу). У ході психологічної підготовки основне значення надається індивідуальній підготовці військовослужбовців, хоча виконання вправ та тренування потребує постійних колективних дій [117]. Практичне закріплення навичок з психологічної підготовки здійснюється у ході занять з інших видів бойової підготовки (вогневої, тактичної, тактико-спеціальної та інших) як невід'ємний елемент комплексної підготовки військовослужбовця. Заняття з психологічної підготовки в обов'язковому порядку організуються та проводяться з особовим складом, який виконує завдання у складі миротворчих підрозділів, приймає участь у навчаннях на території інших держав [117].

Окрему групу суб'єктів в умовах воєнного стану складають центри підготовки добровольчих формувань територіальних громад до виконання завдань територіальної оборони. Завданнями вказаних Центрів, відповідно до покладених обов'язків, є виконання законодавства з питань військового обов'язку і військової служби, мобілізаційної підготовки та мобілізації, керівництво військовим обліком призовників, військовозобов'язаних та резервістів на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, контроль за його станом, зокрема в місцевих органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування та в органах, що забезпечують функціонування системи військового обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці (крім СБУ та Служби зовнішньої розвідки), забезпечення в межах своїх повноважень адміністрування

(територіальні центри комплектування та соціальної підтримки Автономної Республіки Крим, областей, м. Києва та Севастополя) та ведення Єдиного державного реєстру призовників, військовозобов'язаних та резервістів (далі - Реєстр) (районні територіальні центри комплектування та соціальної підтримки), проведення заходів приписки громадян до призовних діляниць, призову громадян на військову службу, проведення відбору кандидатів для прийняття на військову службу за контрактом, участь у відборі громадян для проходження служби у військовому резерві Збройних Сил, підготовка та проведення в особливий період мобілізації людських і транспортних ресурсів, забезпечення організації соціального і правового захисту військовослужбовців, військовозобов'язаних і резервістів, призваних на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори до Збройних Сил (далі - збори), ветеранів війни та військової служби, пенсіонерів з числа військовослужбовців Збройних Сил та членів їх сімей, участь у військово-патріотичному вихованні громадян, у виконанні завдань з підготовки та ведення територіальної оборони, здійснення інших заходів з питань оборони відповідно до законодавства [174]. А відтак, ключове завдання вказаних Центрів полягає у тому, щоб набрати кадрів, яких у подальшому будуть реалізовувати завдання у сфері забезпечення та воєнного захисту держави, а відтак потребують відповідної підготовки.

У підсумку представленого підрозділу дисертаційного дослідження слід узагальнити, що система суб'єктів підготовки кадрів для ЗСУ представлена великою кількістю спеціальних інституцій та їх посадових осіб. Разом із тим, як спільний недолік слід відзначити, що в роботі деяких із них існує певна не системність, що обумовлено розгалуженістю чинного законодавства, а також врегулюванням даного питання здебільшого на рівні підзаконних нормативно-правових актів. Саме тому, ми переконані, що вирішити більшість теоретико-прикладних проблем у вказаній сфері

можливо за рахунок розробки та прийняття єдиного законодавчого акту, норми якого будуть спрямовано на регулювання досліджуваного питання.

2.3. Форми та методи підготовки кадрів для Збройних сил України

Діяльність, пов'язана із підготовкою кадрів для Збройних сил України реалізується через сукупність спеціальних форм та за допомогою використання спеціального набору інструментів та засобів. Так, термін «форма» у тлумачному словнику має декілька значень: зовнішні межі, обриси предмета, які дозволяють визначити зовнішній вид цього предмета; шаблонізований вигляд будь-чого; зовнішній вираз змісту того чи іншого предмета, внутрішня структура змісту чи спосіб його існування, тощо [31, с.972; 49, с. 92]. В Сучасному тлумачному словнику української мови дане поняття пояснюється так: «форма (лат. forma – зовнішність, устрій) 1) контури, зовнішні межі предмета, які визначають його зовнішній вигляд. ... 2) спосіб організації чого-небудь; 5) спосіб існування певної внутрішньої структури; 6) зовнішнє вираження...7) спосіб виявлення будь-якої дії; ... 8) установлений зразок чого-небудь (заповнення певного документа, звернення тощо)» [209, с.906; 21].

О.П. Рябченко, форма виражає спосіб існування, розвиток. Вона впливає на зміст управління позитивно або негативно: стимулює або гальмує реалізацію змісту, його розвиток. У свою чергу зміст визначає форму. Зміст управління являє собою сукупність взаємопов'язаних внутрішніх, суттєвих для якісної характеристики управління, властивостей та ознак [193, с.19-20]. Схожої думки дотримується й І.М. Коросташова зазначає, що форма — зовнішній вияв виконання поставлених завдань та функцій суб'єкта з властивим їм комплексом прийомів щодо організації та

реалізації [91, с. 75; 191, с. 117; 141, с. 35]. Ю. П. Битяк дещо уточнює визначення поняття форми, зазначаючи, що форма кадрового управління є шляхом здійснення цілеспрямованого впливу суб'єкта управління на об'єкт [14, с.303], тобто форма є зовнішнім вираженням практичного здійснення владного впливу.

З точки зору управління, зазначає О.Ф. Андрійко, форми – це зовнішні, постійно і типізовано фіксовані вирази (прояви) практичної активності державних органів з формування та реалізації управлінських цілей і функцій, і забезпечення їх власної життєдіяльності. На переконання автора, форму можна визначити як зовні виражену дію виконавчого органу (посадової особи), що здійснюється в рамках його компетенції і викликає певні наслідки, які, якщо носять юридичний характер або мають певне юридичне значення, то узагальнено класифікуються в якості адміністративно-правових форм [5, с. 43].

Досить дослідженим поняття форми є з точки зору правової науки. Так, до прикладу, Н.М. Пахоменко вказує, що правова форма – це, насамперед, наукова комплексна категорія, що відображає різні суспільні явища, які потребують регламентації, а також слугує каркасом усередині права, впорядковує і поєднує всі правові явища і право як таке. Коли йдеться про правові форми, зазначає вчений, то мають на увазі право як певне соціальне явище, що відрізняється від інших явищ (політика, релігія, мораль), які разом із правом визначаються матеріальними й економічними умовами життя суспільства. Іншими словами, поняття «правова форма» є загальним відображенням об'єктивного зв'язку права і явищ, на які воно впливає, визначення його місця серед інших форм [146].

О.А. Мовчан переконливо доводить, що правова форма – це інструмент оптимального вирішення поставлених практичних завдань. Вона упорядковує відповідні відносини, дозволяє зіставляти поведінку зі встановленими зразками, вносить у життя нормативні початки, сприяє

організованості і порядку, націлює суб'єктів права на найбільш раціональну поведінку і дії. Як категорія теорії права правова форма характеризується загальністю і абстрактністю. Правові форми, узагальнює автор, являють собою уособлені групи норм, що мають нормативне вираження у виді окремих утворень, юридичних режимів, які у практичній діяльності набувають стійкості і сталості [120, с.222]. О.А. Мовчан також акцентує увагу на тому, що, що правові форми встановлюються законодавцем, адже за їх допомогою держава має можливість викликати до життя найбільш ефективну поведінку. Правова форма забезпечує організованість і дисципліну в суспільних сферах, вводить захисні санкції і встановлює міру відповідальності щодо порушників проведення добору кадрів і таке інше [120, с.86].

Таким чином, під формами підготовки кадрів для Збройних сил України слід розуміти зовнішній прояв практичної діяльності спеціально-уповноважених суб'єктів, яка спрямована на: а) створення належних умов для здійснення навчального процесу військовослужбовців; б) безпосередню підготовку (теоретичну, практичну, тощо) кадрів. З огляду на зазначене вище, форми підготовки кадрів для ЗСУ найбільш доцільно поділити на дві великі групи:

1) адміністративно-правові форми, які спрямовані на створення необхідних умов для функціонування суб'єктів, що здійснюють підготовку кадрів;

2) організаційні форми, що спрямовані на безпосередню підготовку кадрів та поділяються на: а) форми колективної; та б) індивідуальної підготовки [237].

В.В. Галуцько зазначає, що форми адміністративні – це форми діяльності публічної адміністрації – зовнішнє вираження однорідних за своїм характером і правовою природою груп адміністративних дій суб'єктів публічної адміністрації, здійснене в рамках режиму законності та

компетенції для досягнення адміністративно-правової мети – публічного забезпечення прав і свобод людини і громадянина, нормального функціонування громадянського суспільства та держави [3, с.132; 59, с.216].

В.О. Невядовський зазначає, що адміністративно-правові форми – це: по-перше, особливий та досить складний вираз права. Так, його особливість полягає у тому, що форма є сукупністю правових інструментів впливу, а не окремою нормою. Останні, в залежності від своєї належності до відповідної галузі права знаходять вираження у відповідних нормах. Складність форм пояснюється тим, що вони мають внутрішню структуру, в якій об'єднується однорідна методологія; по-друге, форми показують конкретний сегмент правової реальності, на який спрямовано дію права. Так, в контексті загального правового або адміністративно-правового регулювання юридичний вплив направлено на всю сукупність відносин, які регламентовано правом або його окремою галуззю, зокрема адміністративною. В свою чергу, форми права окреслюють правовий вплив, визначаючи його конкретні цілі та засоби їх досягнення; по-третє, форми мають нормативно-правову обумовленість та визначаються законодавством [132].

В.В. Баштанник та І.Д. Шумляєва. Вчені доводять, що в адміністративному праві форма – це зовнішнє практичне вираження конкретних дій, що здійснюються органами державного управління. Тобто, це сукупність реальних, відчутних дій державних органів та їх посадових осіб. Загальними ознаками таких форм, на думку вчених виступають: 1) вони складаються в процесі виконавчо-розпорядчої діяльності; 2) є універсальними щодо конкретних сфер та галузей державного управління; 3) різновиди цих форм залежать від виду управлінської діяльності тощо. Щодо класифікації адміністративно-правових форм, то на думку науковців останні поділяються на дві групи: правові та неправові. Правовою вважається діяльність, яка безпосередньо тягне визначені правові наслідки і

здійснюється на основі досить повного юридичного оформлення. Неправові форми не мають безпосереднього юридичного значення та не ведуть до конкретних юридичних наслідків [12, с.61-64].

Тож, розкриваючи перелік адміністративно-правових форм підготовки кадрів для ЗСУ в першу чергу слід виділити таку форму, як нормотворчість. Так, відповідно до точки зору А.О. Нечипоренка, нормотворчість є комплексною науковою категорією, яка характеризується тим, що вона є: початковою стадією механізму правового регулювання, елементом правової системи і правової культури суспільства, в процесі якого відбувається перетворення потреб та інтересів у загальнообов'язкові, формально-визначені приписи і правила; засобом організації соціального управління, однак при цьому процес нормотворчості сам врегульований правом й іншими соціальними нормами; цілеспрямованою діяльністю, що триває в певних часових проміжках і містить внутрішні елементи – етапи процесу зародження правової норми і набрання нею чинності, за допомогою якої відбувається зміна суспільного життя [133, с.5].

Т.В. Курусь переконливо доводить, що нормотворчість - це особлива форма діяльності компетентних суб'єктів нормотворчості з підготовки, розробки, прийняття та офіційного оприлюднення норм права, яка заснована на пізнанні об'єктивних соціальних потреб та інтересів суспільства [97, с.9]. До ключових ознак нормотворчості вчений відносить такі: здійснюється уповноваженими суб'єктами: а) державою, її органами (парламентом, урядом, міністерствами, місцевими адміністраціями тощо); б) громадянським суспільством (народом), його організаціями; є формою владної вольової діяльності уповноважених суб'єктів, яка включає в себе вивчення, узагальнення і систематизацію типових конкретних правовідносин, що виникають у суспільстві; є не диктатом волі уповноважених суб'єктів, а процедурою формулювання норм, котрі властиві соціальним відносинам, стали типовими діями їх учасників; виражається у санкціонуванні існуючих

чи встановленні нових, зміні чи призупиненні чинних і скасуванні застарілих правових норм на підставах, передбачених законом; набуває завершення в письмовому акті-документі, що називається нормативно-правовим актом (законом) [97, с.10].

О.В. Петришин вказує, що нормотворчість – це діяльність уповноважених на це суб'єктів з розроблення, розгляду, прийняття та офіційного оприлюднення нормативно-правових актів, яка здійснюється за визначеною процедурою [151; 192]. Вчений запропонував досить широкий перелік ознак вказаної наукової категорії: 1) нормотворчість є етапом правоутворення, під час нормотворчості в нормативно-правових актах мають закріплюватися норми права, які є результатом узагальнення найбільш важливих повторювальних суспільних відносин, а також засобом витіснення шкідливої суспільної практики; 2) нормотворчість є правовою формою діяльності публічної влади поряд із правозастосуванням, тлумаченням права, контрольно-наглядовою та установчою діяльністю; 3) результатом нормотворчої діяльності є нормативно-правові акти, за допомогою яких формально закріплюють норми права; 4) нормотворчість здійснюється уповноваженими на це суб'єктами – органами і носіями публічної влади; 5) нормотворчість здійснюється за певною процедурою, яка регламентується законодавством [151; 192].

Таким чином, нормотворчість, як адміністративно-правова форма підготовки кадрів для Збройних сил України дозволяє створити належне нормативно-правове підґрунтя: по-перше, для діяльності суб'єктів, що здійснюють кадрове забезпечення ЗСУ; по-друге, для роботи навчальних закладів, їх структурних підрозділів, а також командирів, викладачів, які здійснюють підготовку військовослужбовців.

Наступними адміністративно-правовими формами підготовки кадрів є правозастосування та правореалізація. Правозастосовча форма, пише І.Ю. Хомишин, – це діяльність, за допомогою якої забезпечується

безперервність процесу реалізації нормативно-правових приписів шляхом наділення одних учасників правовідносин суб'єктивними правами і покладення на інших відповідних юридичних обов'язків або шляхом розгляду (вирішення) питань про наслідки правових суперечок і правопорушень, а також і притягнення винних до юридичної відповідальності [223]. Ю.Л. Власов пише, правореалізація - це здійснювана в процедурно-процесуальному порядку владно-організуюча діяльність компетентних державних органів та посадових осіб, спрямована на вирішення конкретних справ шляхом видання індивідуальних правових приписів, тобто ухвалення на основі норм права владного рішення в конкретній справі. Основне соціальне призначення застосування правових норм полягає у створенні умов та забезпеченні здійснення інших форм реалізації норм права. Саме від якості та ефективності діяльності у застосуванні норм права в багатьох випадках залежить реальне втілення правових приписів у правовій дійсності, свідомо-вольових діяч людей [38, с.25].

Наступною групою форм підготовки кадрів для ЗСУ є організаційні, зміст яких фактично впливає із форм адміністративно-правових. Вказані форми, найбільш доцільно поділити на дві групи:

1) форми колективної підготовки, зокрема:

- військові навчання. Військове навчання являє собою специфічний педагогічний процес, сутність якого полягає в оволодінні учнями системою знань, умінь і навичок, у розвитку у них творчого мислення, гарту волі і характеру, формуванні морально-психологічних і бойових якостей, готовності до виконання бойового завдання. Змістом навчання є система знань, навичок і вмінь, які опановує особовий склад за час служби. Ця система визначається навчальними планами і програмою бойової підготовки з усіх предметів навчання [182]. Польовий вишкіл – навченість військовослужбовців, злагодженість підрозділів, військових

частин, органів управління та їх здатність вести бойові дії в різних умовах обстановки або виконувати інші завдання за призначенням. Сутність польового вишколу військовослужбовців полягає в знанні ними ОВТ, уміння їх застосовувати в бою, впевнено діяти на полі бою на різній місцевості вдень та вночі, у будь-яких метеорологічних умовах. Сутність польового вишколу військових частин (підрозділів) полягає в здатності злагоджено діяти в бою проти сильного противника із застосуванням наявних засобів ураження. Сутність польового вишколу командирів та управлінь військових частин (підрозділів) полягає в здатності в стислий час планувати бойові дії та управляти військовими частинами (підрозділами) у бою (під час бойових дій) відповідно до обстановки, що склалася [217].

- воєнні ігри. Воєнні (воєнно-спеціальні, воєнно-історичні) ігри проводяться зі слухачами та курсантами з найбільш важливих комплексних тем навчальних дисциплін. Командно-штабне навчання проводиться після того, як слухачі та курсанти оволодіють теоретичними основами відповідних навчальних дисциплін, засвоять обов'язки посадових осіб та отримують практичні навички щодо їх виконання: з підготовки та планування операцій (бойових дій), управління військами (силами) та їх всебічного забезпечення [158].

- проведення занять, зокрема теоретичних (аудиторних), практичних, тактико-спеціальних, тощо;

- навчальні збори резервістів. Навчальні збори - основна форма підготовки резервістів та військовозобов'язаних, яка спрямована на відновлення (набуття, удосконалення) індивідуальних спроможностей, необхідних під час дій на посадах у складі підрозділів. В залежності від мети проведення навчальні збори поділяються на види: навчальні збори резервістів - підготовка резервістів у військовій частині протягом служби у військовому резерві для набуття спроможностей у виконанні обов'язків на посадах як індивідуально, так і в складі підрозділу відповідно до стандартів

підготовки підрозділу; навчальні збори з підготовки резервістів за військово-обліковими спеціальностями (далі - ВОС) - підготовка (перепідготовка) резервістів за ВОС у навчальних центрах та військових навчальних закладах відповідно до посад, на які призначені; навчальні збори військовозобов'язаних - підготовка військовозобов'язаних у військових частинах (установах), до яких вони призначені на комплектування в особливий період під час мобілізації, для набуття спроможностей у виконанні обов'язків на посадах як індивідуально, так і в складі підрозділу відповідно до стандартів підготовки підрозділу; навчальні збори з підготовки фахівців дефіцитних ВОС - підготовка військовозобов'язаних за ВОС, яких не вистачає в районах комплектування військових частин (установ); навчальні збори з загальновійськової підготовки - загальновійськова підготовка резервістів та військовозобов'язаних, які не мають військової підготовки, у навчальних центрах, на загальновійськових полігонах або військових частинах територіальної оборони [63].

2) Форми індивідуальної підготовки кадрів для ЗСУ. Індивідуальна підготовка – це цілеспрямований та організований процес послідовних заходів навчання та виховання всіх категорій військовослужбовців, спрямований на формування у них потрібного рівня знань, умінь, навичок, фахової майстерності, фізичних та психологічних якостей для виконання обов'язків за посадою (спеціальністю) як у мирний час, так і в особливий період [130]. До відповідних форм найбільш доцільно віднести: курсову підготовку, збори, заняття з визначених програмами індивідуальної підготовки за предметами навчання (лекції, семінари, практичні та групові заняття, групові вправи, літучки, тренування тощо), стажування, самостійну роботу, контрольні заходи тощо [87].

Таким чином, саме вказані вище форми, найбільш змістовно відображають сутність та зміст діяльності, пов'язаної із підготовкою кадрів для Збройних сил України. Втім їх реалізація вимагає застосування набору

спеціальних інструментів та засобів, які прийнято називати методами. У тлумачному словнику «метод» тлумачиться як спосіб пізнання певного явища природи чи суспільного життя; сукупність прийомів, що застосовуються в будь-якій галузі діяльності [31, с. 671]. В науковій літературі, пише В.О. Поярков, «метод» розглядають як сукупність різних способів та прийомів направлено впливу органу управління чи його посадової особи на волю та поведінку суб'єкта управління. При цьому, метод відображає зміст управлінського впливу та закріплений законодавчо [161, с. 136].

Н.М. Пархоменко та С.М. Легуша доводять, що метод – це категорія ідеальна, він є результатом інтелектуальної діяльності й належить до світу знань. Переходячи із світу знань до світу практики, метод проявляється не сам по собі, а у вигляді певних раціональних способів (прийомів) дії. Вчені доходять висновку, що поняттям «метод» характеризується система приписів, принципів, вимог, що повинна орієнтувати суб'єкта певного процесу на вирішення науково-практичних задач та досягнення визначеного результату у тій чи іншій сфері [147, с.28-29].

О. Ф. Скакун стверджує, що правові методи – це засоби, способи та прийоми, за допомогою яких здійснюється нормотворча, правоохоронна, правозастосовча, установча, контрольна-наглядова, інтерпретаційно-правова форми діяльності держави. Серед вищенаведених методів вчена виокремлює законність, інформування, переконання, заохочення, рекомендації, безпосереднє управління, легалізований примус. У свою чергу, зауважує вчена, організаційні методи являють собою засоби, прийоми та способи, за допомогою яких здійснюються відповідні форми організаційної діяльності держави. Серед організаційних методів названі: програмування, дослідження, прогнозування, оперативний аналіз тощо [197, с. 79-80].

З огляду на зазначене вище, під методами підготовки кадрів для Збройних сил України слід розуміти сукупність законодавчо визначених

інструментів та засобів, які використовуються спеціально уповноважені суб'єкти з метою забезпечення ефективної реалізації форм здійснення вказаної діяльності. З огляду на проведені дослідження методи підготовки кадрів для ЗСУ найбільш доцільно поділити на дві групи: 1) адміністративно-правові методи; та 2) організаційні методи.

Адміністративно-правовий метод — це сукупність прийомів впливу, що містяться в адміністративно-правових нормах, за допомогою яких встановлюється юридичне владне і юридичне підвладне становище сторін у правовідносинах [79]. В.Р. Лозинський доводить, що адміністративно-правовий метод — це надана суб'єктам державно-управлінської діяльності нормами адміністративного права можливість, спроможність результативно вирішувати завдання, задачі що стоять перед ними, в межах у рамках визначеної нормативно-правовими актами компетенції [100, с.169].

В. Юровська пропонує розглядати адміністративно-правовий метод в широкому та вузькому розуміннях, згідно до яких — це: 1) специфічна сукупність зафіксованих в адміністративно-правових нормах способів і прийомів (засобів) впливу на ті суспільні відносини, що формують предмет адміністративного права, збалансоване застосування яких дає змогу створити належні й достатні умови для забезпечення реалізації та захисту прав особи в публічній сфері; 2) конкретна сукупність інструментів регулювального впливу на окремий різновид адміністративних правовідносин [233, с.191].

Тож, серед адміністративно-правових методів найбільш доцільно віднести наступні:

- метод примусу. Великий тлумачний словник сучасної української мови дає декілька значень поняття «примус»: по-перше, примус трактується як натиск із чийогось боку, примушування; по-друге, примус — це зусилля над собою; по-третє, примус — це зумовлена кимсь або чимось необхідність діяти певним способом, незалежно від бажань [31, с. 940]. О.І. Миколенко вважає, що адміністративно-правовий примус — це особливий вид

державного примусу, який є встановленою нормами адміністративного права системою заходів психологічного і фізичного впливу на свідомість і поведінку людей, що застосовуються як до осіб, що вчинили адміністративний проступок, так і до інших осіб з метою попередження можливого правопорушення або попередження можливих шкідливих наслідків для держави, суспільства і окремих громадян [116, с.6-7]. В контексті представленої проблематики метод примусу означає: по-перше, забезпечення ефективного функціонування суб'єктів, що забезпечують підготовку кадрів; по-друге, спрямований на створення умов для дотримання суб'єктами, на яких спрямована підготовка норм чинного законодавства, службової дисципліни, тощо.

- метод переконання. З точки зору трудового права, пишуть С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко, метод переконання – це специфічний комплекс таких способів правового регулювання праці: 1) поєднання централізованого та локального регулювання суспільних відносин у сфері праці; 2) поєднання рівноправ'я сторін трудових відносин із підпорядкуванням у процесі праці; 3) договірний характер праці та визначення її умов; 4) участь працівників через своїх представників, професійні спілки, трудовий колектив у правовому регулюванні праці та контролі за дотриманням трудового законодавства; 5) специфічні способи захисту трудових прав та забезпечення виконання трудових обов'язків [162, с.18–22; 111]. Тож, метод переконання — це такий спосіб цілеспрямованого впливу на свідомість і поведінку учасників управлінських відносин, який проявляється в комплексі роз'яснювальних, рекомендаційних, виховних та заохочувальних заходів, що застосовуються з метою забезпечення правомірності їхньої поведінки, підвищення їхньої правосвідомості та законослухняності, зміцненню дисципліни, соціальної організованості, а також із метою профілактики правопорушень [45 с.82].

- метод нагляду і контролю. Нагляд – це й здійснення спеціальними державними структурами цільового спостереження за дотриманням виконавчо-розпорядчими органами, підприємствами, установами і організаціями та громадянами правил, передбачених нормативними актами [78, с.622, 675]. В свою чергу контроль – це система спостереження і перевірки відповідності процесу функціонування об'єкта управління прийнятим управлінським рішенням, встановлення результатів управлінського впливу на керований об'єкт через виявлення відхилень, допущених у ході виконання цих рішень [15, с. 6]. Тож, метод нагляду і контролю – це специфічна функція управління, яка характеризується діяльністю, пов'язаною із спостереженням та безпосередньою перевіркою (із втручанням в діяльність підконтрольного об'єкта) відповідності діяльності нормам чинного законодавства, а також прийнятим управлінським рішенням, виявлення результатів впливу суб'єкта на об'єкт, допущених відхилень, коригування.

- управлінський метод. Управління — це діяльність суб'єкта, що виявляється у цілеспрямованому, організуючому впливі на об'єкт управління, здійснюваному з метою приведення його у бажаний для суб'єкта стан [79].

Що ж стосується методів організаційних, то серед них варто виділити метод конкурсного відбору. Конкурс на службу до Збройних Сил України та/або зайняття вакантної посади як метод кадрового забезпечення на регіональному рівні має проводитися в територіальних або міжрегіональних органах. Конкурс оголошується наказом Збройних Сил України або керівника відповідного органу Збройних Сил України, якому надано право приймати громадян на службу в Збройні Сили України та/або призначати на відповідну вакантну посаду, і проводиться відповідною військовою комісією. При цьому, в наказі визначено перелік осіб, до яких може бути застосований даний метод: 1) осіб, що вперше приймаються до Збройних Сил України з призначенням на посади молодшого складу Збройних Сил України; 2) осіб,

які вперше приймаються на службу в Збройних Сил України з призначенням на посади середнього та вищого складу Збройних Сил України, за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади відповідно до Закону України «Про Збройних Сил України»; 3) осіб, які призначаються на посади молодшого, середнього та вищого складу Збройних Сил України в порядку просування по службі за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади, через конкурс [54].

Зазначимо, що нині з метою зменшення корупційних можливостей та створення уніфікованого підходу до оцінки знань претендентів найбільш широко використовується метод тестування. Тестування дозволяє всебічно оцінити не лише професійні чи загальні знання та вміння, але й психоемоційний стан кандидата. Не є виключенням і Збройні Сили України. Так, за Типовим порядком проведення конкурс включає в себе: 1) тестування, яке включає в себе тест на знання законодавства, тест загальних навичок та психологічний тест; 2) перевірку фізичних здібностей претендента; 3) співбесіду з кандидатом [129].

Як зазначалося вище, одним із проявів методу добору є проходження тестування на поліграфі. За Законом України «Про Збройних Сил України» проходження тестування на поліграфі може здійснюватися лише за згодою особи, яка виявила бажання вступити на службу в Збройних Сил України [176]. Сам поліграф є різновидом сучасної апаратури психофізіологічного спрямування, методика тестування на поліграфі дозволяє зареєструвати зміни в людських психофізіологічних реакціях на відповідні психологічні стимули [128]. Тобто, застосовуючи тестування на поліграфі, можна виявити ті факти, які приховує кандидат. Отже, метод конкурсного добору дозволяє провести об'єктивну та всебічну оцінку кандидата та здійснити перевірку на відповідність формальним вимогам до вакантної посади. Вважаємо, що досить ефективним при використанні даного методу кадрового забезпечення Збройних Сил України буде залучення

випускників спеціалізованих закладів освіти, які пройшли відповідну теоретичну та практичну підготовку [124].

Що ж стосується інших методів, то метод тренування полягає у виконанні комплексних дій, у відповідності з визначеним керівником заняття алгоритмом (завчасно встановленим порядком), для формування необхідних умінь та навичок з метою забезпечення якісного злагодження військово-організаційних структур. Застосовується переважно під час курсової підготовки, проведення занять з предметів навчання, тренувань, навчань тощо [87]. Науково-дослідний метод, в свою чергу, полягає у самостійному пошуку шляхів розв'язання проблемної ситуації (виконання поставленого завдання) для здобування глибоких та всебічних знань з використанням творчих та нестандартних підходів. Застосовується переважно під час воєнних ігор, командно-штабних навчань [87]. ситуативно-пізнавальний метод полягає у проведенні розгляду та обговоренні реальних (імовірних) воєнних дій (їх оперативних або тактичних епізодів), ознайомленні з досвідом управління військами (силами) у воєнних конфліктах та розвитку навиків інформаційно-аналітичної діяльності. Застосовується переважно під час курсової підготовки [87].

У підсумку представленого підрозділу дисертаційного дослідження варто відзначити, що саме окреслені нами вище форми і методи підготовки кадрів для збройних сил України найбільш повно та змістовно відображають зміст відповідної діяльності. Так, форми відображають практичні аспекти підготовки кадрів для ЗСУ, в той час як методи є відображенням інструментів, які були використані для досягнення кінцевої мети відповідної діяльності [237].

Висновки до Розділу 2

Під правовим регулюванням підготовки кадрів для ЗСУ запропоновано розуміти системну сукупність взаємодоповнюючих одне одного нормативно-правових актів різної юридичної сили, норми яких спрямовані на регулювання суспільних відносин у відповідній сфері з метою їх упорядкування, систематизації та забезпечення дотримання режиму законності всіма учасниками цих відносин.

Доведено, що широкий перелік законодавчих актів, норми яких спрямовані на регулювання суспільних відносин, що виникають у сфері правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України, дав можливість поділити їх на дві великі групи: 1) закони, норми яких спрямовані на регулювання діяльності Збройних сил України, що в свою чергу прямо впливає на напрямки та фактичний зміст підготовки кадрів; 2) законодавчі акти, норми яких безпосередньо спрямовані на регулювання підготовки кадрів для ЗСУ.

Узагальнено, що ключові аспекти підготовки кадрів для Збройних сил України визначаються на рівні підзаконних нормативно-правових актів, що не відповідає важливості та складності даного питання. Саме тому, акцентовано увагу на тому, що на разі важливим завданням законодавця та науковців є розробити два ключові нормативно-правові: 1) Загальнодержавну програму покращення якості та ефективності підготовки кадрів для Збройних сил України; 2) Закон України «Про кадрове забезпечення Збройних сил України».

Відмічено, що незважаючи на значну розгалуженість нормативного матеріалу, ключове місце у системі правового регулювання підготовки кадрів для ЗСУ відводиться саме нормам адміністративної галузі права. Зазначене обумовлюється тим, що саме за їх допомогою: 1) закріплюється правовий статус суб'єктів, що здійснюють первинну підготовку військових (сержантів,

офіцерів, вищого командного складу), їх підвищення кваліфікації, тощо; 2) встановлюються форми та методи підготовки кадрів; 3) розкривається зміст адміністративних процедур, які виникають в процесі підготовки кадрів; 4) визначається порядок взаємодії між різними структурними підрозділами ЗСУ, в тому числі й тих, що здійснюють підготовку військових різного рівня.

З'ясовано, що під суб'єктами підготовки кадрів для Збройних сил України найбільш доцільно розуміти спеціально-уповноважені органи державної влади, а також спеціалізовані заклади освіти та їх структурні підрозділи, діяльність яких спрямована на те, щоб забезпечити теоретичну, фізичну, тактичну, тощо підготовку військовослужбовців з метою належного виконання ними завдань у сфері забезпечення воєнного захисту та безпеки української держави. Вказані суб'єкти найбільш доцільно поділити на дві великі групи: 1) загальні, до яких відносяться органи державної влади, до компетенції яких входить кадрове забезпечення Збройних сил України; 2) спеціальні суб'єкти підготовки кадрів для Збройних сил України, зокрема: а) вищі військові навчальні заклади, а також їх структурні підрозділи; б) військові ліцеї із посиленою військово-фізичною підготовкою; в) кадрові центри ЗСУ; г) командувачі, командири, начальники всіх рівнів, які планують, організують, проводять та контролюють заходи підготовки; 3) окрему групу суб'єктів в умовах воєнного стану складають центри підготовки добровольчих формувань територіальних громад до виконання завдань територіальної оборони.

Доведено, що система суб'єктів підготовки кадрів для ЗСУ представлена великою кількістю спеціальних інституцій та їх посадових осіб. Разом із тим, як спільний недолік відзначено, що в роботі деяких із них існує певна не системність, що обумовлено розгалуженістю чинного законодавства, а також врегулюванням даного питання здебільшого на рівні підзаконних нормативно-правових актів. Саме тому, ми переконані, що вирішити більшість теоретико-прикладних проблем у вказаній сфері

можливо за рахунок розробки та прийняття єдиного законодавчого акту, норми якого будуть спрямовано на регулювання досліджуваного питання.

Під формами підготовки кадрів для Збройних сил України слід розуміти зовнішній прояв практичної діяльності спеціально-уповноважених суб'єктів, яка спрямована на: а) створення належних умов для здійснення навчального процесу військовослужбовців; б) безпосередню підготовку (теоретичну, практичну, тощо) кадрів. З огляду на зазначене вище аргументовано, що форми підготовки кадрів для ЗСУ доцільно поділити на дві великі групи: 1) адміністративно-правові, які спрямовані на створення необхідних умов для функціонування суб'єктів, що здійснюють підготовку кадрів; 2) організаційні форми, що спрямовані на безпосередню підготовку кадрів та поділяються на: а) форми колективної; та б) індивідуальної підготовки.

Встановлено, що нормотворчість, як адміністративно-правова форма підготовки кадрів для Збройних сил України дозволяє створити належне нормативно-правове підґрунтя: по-перше, для діяльності суб'єктів, що здійснюють кадрове забезпечення ЗСУ; по-друге, для роботи навчальних закладів, їх структурних підрозділів, а також командирів, викладачів, які здійснюють підготовку військовослужбовців.

Аргументовано, що під методами підготовки кадрів для Збройних сил України слід розуміти сукупність законодавчо визначених інструментів та засобів, які використовуються спеціально уповноважені суб'єкти з метою забезпечення ефективної реалізації форм здійснення вказаної діяльності. З огляду на проведені дослідження методи підготовки кадрів для ЗСУ найбільш доцільно поділити на дві групи: 1) адміністративно-правові методи, зокрема: примусу, переконання, нагляду і контролю, дозволів і заборон та управлінський метод; 2) організаційні методи: конкурсного відбору; тренування; науково-дослідний метод; ситуативно-пізнавальний, тощо.

Відзначено, що в контексті представленої проблематики метод примусу означає: по-перше, забезпечення ефективного функціонування суб'єктів, що забезпечують підготовку кадрів; по-друге, спрямований на створення умов для дотримання суб'єктами, на яких спрямована підготовка норм чинного законодавства, службової дисципліни, тощо.

Узагальнено, що саме окреслені нами вище форми і методи підготовки кадрів для збройних сил України найбільш повно та змістовно відображають зміст відповідної діяльності. Так, форми відображають практичні аспекти підготовки кадрів для ЗСУ, в той час як методи є відображенням інструментів, які були використані для досягнення кінцевої мети відповідної діяльності.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

3.1. Зарубіжний досвід підготовки кадрів для збройних сил та можливості його використання в Україні.

Умови, в яких наразі знаходиться українська держава, вимагають особливого підходу до покращення якості та ефективності підготовки кадрів для Збройних сил України. Адже повномасштабна війна, використання новітньої зарубіжної зброї, автоматично підняли вимоги щодо професійної та особистої підготовки до кадрів ЗСУ. Вирішити вказані проблеми, як вбачається, є можливим шляхом вивчення зарубіжного досвіду, зокрема у частині адміністративно-правового регулювання підготовки кадрів для збройних сил. Вища військова освіта провідних зарубіжних країн має стійку тенденцію до інтеграції з цивільною освітою. Вона є однією з ключових ланок, які визначають якість стану та основу стабільного розвитку їх військових організацій. Вона сприяє відтворенню кадрового та резервного потенціалу збройних сил (ЗС), забезпечує підготовку військових фахівців усіх кваліфікаційних рівнів і ланок управління з високим рівнем професіоналізму, компетентності, інтелектуального розвитку, загальної та військово-професійної культури, здатних з високою ефективністю виконувати поставлені завдання щодо оборони держави, розвитку власної творчої індивідуальності, наполегливого самостійного засвоєння нових знань протягом військової служби, прийняття оптимальних рішень у нестандартних умовах [198, с.207]. Важливість запровадження зарубіжного досвіду також обумовлена необхідністю від пострадянської системи військового управління, яка суттєво відрізняється від НАТОвської та полягає у

наступному: роз'єднання структури штабів на планувальні та управлінські функції; елементи організаційно-штатної структури штабів формується за функціями штабів; система всебічного забезпечення створюється за функціями ведення операцій, а не за видами забезпечення військ; на відміну від жорсткої ієрархічної вертикалі пострадянської системи управління формується децентралізована система управління [221]. Система децентралізованого військового управління (базується на наданні командувачу (командиру) самостійності в прийнятті рішень, широкої ініціативи у виконанні поставлених завдань та персональної відповідальності за їх виконання), на відміну від жорстко централізованої ієрархічної вертикалі управління пострадянської моделі керівництва (тобто, опікування (підміна) командирів, штабів старшим командувачем (командиром, начальником) і їх відповідальності за дії підлеглих) [221].

Тож, розглядаючи, на нашу думку, найбільш доцільно досвід країн НАТО, оскільки саме вступ до цієї організації, наразі, є пріоритетом для української держави. НАТО є військово-політичною міжнародною міждержавною регіональною організацією, але аналіз Засновницького договору НАТО, а також нової Стратегічної концепції НАТО 1999 р., свідчить про те, що альянс претендує на трансформацію з регіональної структури оборонного характеру в організацію для побудови і підтримання глобальної безпеки. При цьому слід зазначити, що ст. 103 Статуту ООН закріплює переважну силу зобов'язань її членів по Статуту та позбавляє правового обґрунтування як прагнення НАТО не вважати себе регіональною організацією, так і її спроби піднести можливість застосування збройних акцій без мандата Ради Безпеки ООН в принцип, як це передбачається в Стратегічній концепції. Стратегічна концепція НАТО деформує саме право держави на індивідуальну або колективну самооборону, яка Статутом ООН допускається лише у випадку, якщо станеться збройний напад на члена

Організації, і заходи здійснення якої ніяким чином не повинні торкатися повноважень і відповідальності Ради Безпеки [51].

Для досягнення своєї мети НАТО виконує такі фундаментальні завдання у сфері безпеки [115, с.143-144]:

1) безпека: забезпечувати одну з невід'ємних основ стабільного євроатлантичного середовища безпеки, що ґрунтується на збільшенні демократичних інституцій та відданості мирному вирішенню суперечностей, в якому жодна країна не зможе залякувати та здійснювати тиск на іншу шляхом загрози силою або її використанням;

2) консультації: слугувати, як передбачено Статтею 4 Вашингтонського договору, важливим трансатлантичним форумом консультацій між союзниками з будь-яких питань, що зачіпають їх життєві інтереси, включаючи події, які можуть загрожувати безпеці членів альянсу, та для відповідної координації їх зусиль у сферах, що становлять спільний інтерес;

3) врегулювання криз: сприяти, окремо в кожному конкретному випадку і на основі консенсусу відповідно до Статті 7 Вашингтонського договору, ефективному запобіганню конфліктам і брати активну участь у врегулюванні криз, включаючи операції з реагування на кризи;

4) партнерство: сприяти широкомасштабному партнерству, співробітництву та діалогу з іншими країнами євроатлантичного простору з метою збільшення транспарентності, взаємної довіри та здатності до спільних дій з альянсом [115, с.143-144].

Переходячи до розгляду досвіду конкретних держав, перш за все, необхідно звернути увагу на Сполучені Штати Америки (далі - США). Перш за все, варто відзначити, що відмовившись у 1973 р. від строкової служби на користь більш ефективної – контрактної, США відразу ж стикнулися з труднощами при комплектуванні – нестача бажаних служити в армії, традиційно пов'язані зі службою обмеження, труднощі та ризик. Тому уряду довелося вживати екстрених заходів для залучення добровольців у збройні

сили шляхом різкого підвищення грошового утримання і запровадженням соціальних пільг. Особливе значення при цьому надавалося рекламі й популяризації служби в армії [163].

Наразі ж армія США представляє собою науково обґрунтовану та практично апробовану модель збройних сил, що постійно удосконалюється і розвивається, відповідно до нових викликів і загроз. Побудова і функціонування цієї моделі базується на досягненнях сучасної воєнної науки і практики. Елементи методології будівництва структури збройних сил, планування, підготовки та управління військами у ході військових операцій прийнято називати оперативними стандартами НАТО [221].

В основі регулювання підготовки кадрів для збройних сил США лежить Кодекс Сполучених Штатів: Закон про загальну військову підготовку та службу, 50a USC від 1952 року (United States Code: Universal Military Training and Service Act, 50a U.S.C. (1952)), норми якого спрямовано на регулювання багатьох питань, зокрема: національна оборона; ведення бойових дій; формування урядових документів; порядок законопроектної діяльності у військовій сфері; правовий статус військово службовців; освіта військових; тощо. Окрім того, важливим нормативно-правовим актом є Закон «Про загальну військову підготовку та службу». Не можна також не відмітити Закон «Про права на працевлаштування та повторне працевлаштування у силових структурах (USERRA)» — це федеральний закон, прийнятий у 1994 році, який захищає військовослужбовців та ветеранів від дискримінації при прийомі на роботу на підставі їхньої служби та дозволяє їм відновити свою цивільну роботу після періоду формена служба . USERRA застосовується до військовослужбовців, резервістів, Національної гвардії та інших подібних служб (включаючи Національну систему медичної допомоги при стихійних лихах та Уповноважений корпус Служби охорони здоров'я). Закон гарантує, що військовослужбовці: а) не утиснені у своїй цивільній кар'єрі через службу в армії; б) відразу після

повернення зі служби знову приймаються на цивільну роботу; в) не піддаються дискримінації з боку роботодавців через минулу, справжню чи майбутню службу в армії.

У США майже всі військовослужбовці приходять у професію з низового рівня. Незалежно від того, чи є вони недавніми випускниками середньої школи, університету чи однієї з військових академій, чи переходять з іншої сфери праці, військові потрапляють до організації, чия культура, сформована вимогами ведення війни та значно відрізняється від всіх сфер суспільного життя. У той же час, перед ними стоїть безліч нових завдань, які вони повинні освоїти, щоб стати цінними членами команди. Кожен із військових підрозділів має власну програму початкового навчання, зазвичай поділену на два етапи: 1) базовий етап, який часто називають «початковим» або «навчальним табором». Його основна мета полягає у розвитку основних навичок, необхідних кожному на цій конкретній службі, та впровадження їх у «культуру» цієї служби; 2) другий, - більш просунутий етап, який спрямовано на розвиток конкретних навичок для обраної або призначеної спеціальності [123].

Початкова вступна підготовка є надважливим етапом. Щороку, до прикладу, ВМС США навчають приблизно 40000 новобранців у військово-морському навчальному центрі Великих озер 13, а ВПС США навчають приблизно 35 000 осіб базової військової підготовки на базі ВПС Лекленд. 14 Корпус морської піхоти навчає приблизно 20000 новобранців на рік у Перріс-Айленді 15 і ще 17000 у Сан-Дієго. 16 Армія США щорічно навчає понад 80000 новобранців у Форт-Джексон, Південна Кароліна, 17 та ще у трьох великих навчальних центрах. Загалом Міністерство оборони щорічно проводить початкове навчання для майже 200 000 юнаків та дівчат.

Досить жорсткими і категоричними під час добору кандидатів є вимоги до їхнього фізичного стану, який перевіряють тестом Army Physical Fitness Test (APFT). Він передбачає 35 відтискань в упорі лежачи, вправи для пресу

(50 разів за 2 хвилини) і крос на 2 милі (3,2 км). Його потрібно пробігти не довше, ніж за 16,5 хвилини. Цей тест обов'язковий не лише для новобранців, які після кількох виснажливих тижнів навчання намагаються влитися до лав збройних сил, а й для діючих військовослужбовців: APFT вони проходять кожні 2 роки, а з віком нормативи дещо знижуються. Також слід зауважити, що до цього тесту допускаються люди у відмінній фізичній формі, параметри якої прописані окремим документом. Приміром, вага чоловіка зростом 170 см не має перевищувати 82 кг, а для жінки такого ж зросту граничною є вага 73 кілограми. Також усі кандидати піддаються обов'язковій перевірці на відсутність проблем із законом, вони повинні мати гарну кредитну історію і не мати татувань на відкритих ділянках тіла [156].

Під професіоналізмом у збройних силах США, як правило, розуміють сукупність трьох елементів: спеціальні знання – у життєво необхідних галузях людської діяльності і безпосередньо за своєю спеціальністю; відповідальність – робота в контексті інтересів суспільства, визнання його цінностей і їх неухильне наслідування у службі; корпоративність – членство у професійній організації поряд з володінням спеціальними знаннями і прийняттям зобов'язань стає критерієм професійного статусу, що відрізняє професіонала від аматора [243, с. 24-26; 139]

Окрему і особливу увагу варто звернути на існуючу у США систему підготовки офіцерів (OES). Остання представляє собою прогресивний і послідовний процес практичного та теоретичного навчання армійських офіцерів, який починається на етапі підготовки до служби та продовжується у школах на базовому (початковому) рівні, просунутому рівні, проміжному командно-штабному рівні та старшому рівні. Тож, OES складається з таких напрямів підготовки [239]:

- базовий курс підготовки офіцерів-лідерів, - це триетапна програма навчання перед призначенням на посаду, тобто до безпосереднього вступу на службу, яка перетворює молодших офіцерів на керівників (лідерів),

компетентних, впевнених у собі, пройнятих духом воїна, які мають польові навички та досвідчені у військовій галузі та здатні керувати невеликими підрозділами;

- курс удосконалення професійних якостей уорент-офіцера. Останній спрямовано на покращення лідерської, тактичної та технічної підготовки, яка необхідна прапорщикам для служби у роті та на посадах вищого рівня;

- курс капітанської кар'єри: цей курс готує офіцерів ротного рівня до успішного командування на рівні роти та ефективної служби на штабних посадах на рівні батальйону та бригади;

- штабний курс уорент-офіцера. Курс, який фокусується на навичках штабного офіцера та лідерських якостях, необхідних для служби у званні старшого уорент-офіцера (CWO) у батальйоні та вище;

- освіта середнього рівня. Це курс для офіцерів командування та генерального штабу, який спрямований на забезпечення кращої підготовки службовців різних спеціальностей до повномасштабних операцій у спільному, міжвідомчому та багатонаціональному середовищі [239];

- школа перспективних військових досліджень: навчає офіцерів на рівні випускників військового мистецтва та науки для підготовки командирів та офіцерів генерального штабу, які можуть вирішувати складні військові завдання у мирний та воєнний час. Основна увага у цій школі приділяється плануванню та проведенню операцій повного спектру у спільних, багатонаціональних та міжвідомчих контекстах;

- школа командної підготовки - забезпечує цілеспрямований розвиток лідерів для нових командирів бригад, батальйонів та командних сержантів-майорів;

- курс старшого штабу уорент-офіцера. Призначений для підготовки уорент-офіцерів з ширшим армійським баченням, необхідним для

призначення на посади рівня CW5 як технічні, функціональні та галузеві системні інтегратори та інструктори на найвищих організаційних рівнях;

- старший коледж - готує обраних старших офіцерів армії, цивільних та міжнародних лідерів до виконання обов'язків стратегічного рівня [239].

З огляду на зазначене вище цілком справедливим буде говорити про те, що система військово-професійної освіти в США базується на широкій мережі навчальних закладів, які відрізняються один від одного за відомчою приналежністю. Це дозволяє максимально динамічно та з високою якістю здійснювати підготовку кваліфікованих фахівців для всіх родів і видів військ збройних сил США (Стрілецький, Система підготовки). Крім того, військовослужбовці можуть підвищувати рівень загальноосвітньої та професійної підготовленості в інститутах заочного навчання через свої відділення, що функціонують при коледжах і університетах (Брижатий, Підготовка). Існує також і система підготовки цивільних спеціалістів для служб персоналу збройних сил Сполучених Штатів Америки (MOS 42A), які є консультантами відділу кадрових ресурсів, практикуючими спеціалістами у партнерів з питань стратегічного планування на всіх рівнях збройних сил [235, с.73]. При цьому, як слушно відмічає О. Яцино, заклади освіти, які займаються підготовкою та підвищенням загальноосвітньої і військово-спеціальної кваліфікації офіцерів, мають певні характеристики, відповідно до яких їх можна розподілити на військові навчальні заклади, що здійснюють: вищу професійну загальноосвітню й базову військову підготовку; перепідготовку або додаткову поглиблену професійну загальноосвітню й військово-спеціальну підготовку; підвищення військової кваліфікації; підвищення рівня загальноосвітньої, спеціальної та професійної підготовки; вищу військову підготовку [235, с.73].

У збройних силах США заохочується дистанційна освіта військовослужбовців — для цієї мети студенту в погонах виділяють

персональний комп'ютер і \$4500 на рік на оплату навчання, причому профіль вибирає особисто військовослужбовець. У разі, якщо лави армії поповнює студент, який повинен сплатити своє навчання у виші, він може скористатися послугами «Армійської програми погашення заборгованості коледжу». Вона надає банківський кредит, застрахований на федеральному рівні. Сума такого кредиту досить велика — до \$65000. Вона може виплачуватися повністю або частково під час служби за контрактом [156]. Варто також відзначити той факт, що у США відсутня єдина система перевірки та оцінки фізичної готовності військовослужбовців. Кожний вид збройних сил та деякі роди військ встановлюють власні тести та нормативи. Проте існує тенденція до уніфікації системи перевірки та оцінки. Замість семи різних тестів приймають єдиний армійський тест фізичної готовності, що включає в себе три контрольні вправи: згинання та розгинання рук в упорі лежачи, піднімання тіла в сід з положення лежачи, біг 2 милі (3218 м). Результати, що показані у кожній вправі, оцінюються за 100 – бальною шкалою. Кожний військовослужбовець повинен бути перевірений за армійським тестом фізичної готовності не рідше 2-х разів протягом року, але не частіше ніж через 3 місяці [240, 242]. Для військовослужбовців, які старші 40 років, встановлені мінімальні нормативи з бігу на 2 милі. Біг дозволяється замінювати за бажанням їздою на велосипеді, плаванням чи прискореною ходьбою. У змісті контрольних нормативів з фізичної підготовки в армії США спостерігається тенденція до уніфікації а саме: замість семи різних тестів, які використовувались раніше, використовується єдиний армійський тест, який за змістом схожий з тестами ВПС та ВМС. У той же час спостерігається і протилежний процес – спеціалізація програм та контрольних тестів з фізичної підготовки. Так, військово-прикладна фізична підготовленість визначається за допомогою тестів, де враховано специфіку професійної діяльності різних видів збройних сил та окремих родів військ [242; 236; 138].

Отже, проведений вище аналіз дає змогу говорити про те, що США є яскравим прикладом того, як можна ефективно та якісно побудувати систему підготовки кадрів для збройних сил на всіх рівнях та напрямках. Дана система характеризується високим рівнем орієнтованості: по-перше, на підготовку професіоналів екстра-класу за конкретними напрямками; по-друге, покращення професійних та особистих якостей військових, які претендують на більш високі посади. Окрім того, з позитивного боку варто відзначити сталість та високу уніфікованість законодавства про підготовку кадрів для армії [123].

Далі в контексті представленої проблематики слід приділити увагу досвіду Великобританії, яка займає одне із лідируючих місць серед країн НАТО в галузі розвитку збройних сил та адаптації їх до нових військово-політичних умов. Основні завдання британських ЗС: забезпечення безпеки метрополії і її заморських територій; розвиток військового співробітництва з різними державами з метою захисту національних інтересів і розширення зони впливу Великобританії (військова дипломатія); застосування у миротворчих і гуманітарних операціях; підготовка до участі в можливих регіональних конфліктах як у зоні відповідальності Альянсу, так і за її межами; ведення стратегічної розвідки [204]. Головним напрямом військового будівництва країни є формування експедиційних сил, здатних до перекидання і ведення бойових дій у різних регіонах світу. За заявою міністра оборони Ф. Хаммонда, сучасні британські сили повинні забезпечувати захист національних інтересів від основних джерел загрози безпеки, включаючи міжнародний тероризм, розповсюдження зброї масового ураження, а також виклики з боку держав з нестабільною внутрішньополітичною обстановкою [204].

Взагалі, збройні сили Великобританії складаються із трьох служб (або родів військ):

- 1) Британська армія;

2) Військово-морська служба (що включає Королівський флот (RN) та Королівську морську піхоту (RM)); і

3) Королівські ВПС (РАФ).

Кожен із трьох родів військ складається як з офіцерів, так рядових солдат (RN), морських піхотинців (RM) та льотчики/льотчиць (RAF).

Основним джерелом комплектування ЗС кадровим офіцерським складом є військові навчальні заклади (коледжі). Крім того, частину кадрових офіцерів набирають із числа осіб, які закінчили цивільні ВНЗ і пройшли курси за обраним фахом у відповідних військових училищах або школах родів військ та служб [23, с.11-16; 17]. Офіцери короткотермінової служби укладають контракти на термін до трьох років, маючи можливість після отримання дозволу відбірної комісії міністерства оборони подовжити його до восьми років. Кандидати в офіцери короткотермінової служби повинні пройти відбірну комісію міністерства оборони та курс підготовки за обраним фахом. Після двох років служби у ЗС вони мають право звернутися з проханням про переведення до кадрового складу [17].

Військова підготовка Великобританії проводиться у низці навчальних центрів по всій країні (відомі як оборонні навчальні заклади (DTE)). DTE, зазвичай, мають кілька центрів, розташованих у одному місці, і використовують модель Joint Force (Tri-Service) чи федеративну модель. Центр, в якому буде проводитись індивідуальне навчання, залежить від низки факторів, зокрема: вік; звання військового; місце подальшого проходження служби; стадія кар'єри військовослужбовця (первинна підготовка, підвищення кваліфікації, тощо).

Хоча розташування, склад і тривалість програм початкового навчання залежить від конкретного підрозділу, традиційно, виділяють наступні етапи (фази) підготовки майбутніх військовослужбовців:

- фаза О: підготовка фахівців перед вступом на службу, що було передбачено реформою армії 2020 року (британська армія, 2013);

- фаза 1: початкова підготовка (перетворення цивільних новобранців у частково навчених військовослужбовців). Навчальні програми дотримуються загального військового плану (CMS), щоб забезпечити узгодженість у всіх напрямках. Цей етап, зазвичай, називають - «навчальний табір».

- фаза 2: Спеціалізована підготовка (також відома як спеціальна бойова та професійна підготовка, яка дає військовослужбовцям навички, знання та кваліфікацію, необхідні для їхньої конкретної роботи/ролі).

- фаза 2а: загальна підготовка фахівців (наприклад, підготовка бойових інженерів);

- фаза 3: Професійна підготовка (також відома як підготовка навчених солдатів та навчання без відриву від служби). Є сумішню професійної підготовки, просування по службі та спеціалізованих професійних та непрофесійних курсів.

Важливо в контексті представленої проблематики відзначити той факт, що у Великобританії суттєва увага приділяється питанню підготовки інструкторів, які здійснюють навчання майбутніх військових. Так, Міністерство оборони представило курс «Навчання інструкторів з оборони» (DTTT). Метою курсу DTTT є розвиток поведінкових навичок, необхідних інструкторам для забезпечення максимально ефективного та результативного навчання студентів. Вказаний курс призначений для інструкторів, які беруть участь у навчанні військовослужбовців на 1 та 2 етапах щоб переконатися, що вони належним чином підготовлені для виконання своїх обов'язків інструктора та куратора. Тож, у загальному вигляді підготовки інструкторів виглядає наступним чином: Фаза 1 (Початкова підготовка): Курс тренера захисту (DTTT). Фаза 2 (підготовка спеціалістів): курс підготовки інструкторів із оборони (DTTT). Фаза 3 (професійна підготовка): курс навчання за методами захисту (DIT). Інструктори, які пройшли курс консолідації PIT і DTTT (PTTT(O)), можуть викладати у навчальних закладах

1-ї та 2-ї фаз. Крім того, для британської армії вищезазначені курси були замінені програмою підготовки армійських інструкторів).

Для Німеччини є характерним традиційний підхід до комплектування командних кадрів офіцерами резерву [134; 220; 199]. У бундесвері існують три основні напрями, що дають змогу поповнювати контингент офіцерів запасу: зарахування до резерву кадрових офіцерів та офіцерів-фахівців, які працюють за контрактом, перебувають на дійсній службі й не досягли межі відставного віку; підготовка офіцерів запасу із числа військовослужбовців, призваних на дійсну військову службу, а також тих, хто відслужив строкову службу й перебуває в запасі; підготовка офіцерів резерву із числа цивільних фахівців, які закінчили ВНЗ і мають загальну професійну підготовку, що відповідає певній військовій спеціальності (у цьому випадку офіцерські звання присвоюються під час проходження зборів у військових навчальних закладах бундесверу. Позавійськова підготовка у ЗС Німеччини відсутня, тому підготовка офіцерів-резервістів здійснюється переважно у військових частинах. Поза військами та військовими навчальними закладами проводяться лише громадські заходи й самостійна (індивідуальна) робота військовослужбовців запасу з підвищення кваліфікації, включно з навчанням у цивільних ВНЗ. Програми підготовки офіцерів запасу з числа фахівців, які закінчили цивільні ВНЗ, і кадрових офіцерів в училищах відрізняються переважно тим, що в іншому випадку пріоритет надано таким військовим дисциплінам, як тактика, озброєння та бойова техніка. Кадрового лейтенанта готують як командира, вихователя, наставника, а кандидата в офіцери запасу – тільки як командира. У разі підготовки офіцерів запасу з числа цивільного персоналу враховується загальна потреба бундесверу в таких фахівцях [134; 220; 199].

Процес підготовки офіцерських кадрів з педагогічної діяльності у ВВНЗ Німеччини спрямований на набуття необхідного досвіду, який би сприяв формуванню у слухачів умінь аналізувати обстановку під час

навчання і визначати власну поведінку згідно з концепцією “внутрішнього керівництва”. У сучасних умовах у ВВНЗ бундесверу організатори навчально-виховного процесу однакові у тому, що об’єктом професійної підготовки офіцера має бути його майбутнє професійне поле діяльності, а поведінкові та суспільні дисципліни, зокрема педагогіка, повинні при цьому професійно мотивувати на користь служби у збройних силах. Тому вивченню цього предмета приділяється значна увага [139]. Отже, узагальнює Л.В. Олійник, програми підготовки кадрових офіцерів у ВВНЗ Німеччини спрямовані на те, щоб їх випускники могли бути командирами, вихователями і наставниками. Таким чином, у ВВНЗ Німеччини існує певна практика організації педагогічної підготовки: ключові проблеми педагогічної діяльності офіцерів у військах і підготовки до неї у ВВНЗ закріплені у спеціальній концепції “внутрішнього керівництва” – навчання і виховання військовослужбовців, а також підготовка офіцерського складу до виконання цих функцій визнаються пріоритетними цілями [139].

Обізнаність у сфері стратегічних комунікацій майбутніх офіцерів Бундесверу починається ще у військових навчальних закладах. Керівництво Бундесверу прийняло рішення про створення Академії інформації та комунікації (АІК). Академія існує в структурі як науково-освітній підрозділ і її рекомендації та розробки спрямовані, головним чином, на підтримку позитивного іміджу Бундесверу в суспільстві. В рамках Академії проводяться також різноманітні зустрічі для діалогу Бундесверу та суспільства. Конференції і семінари тривають від декількох годин до декілька днів і збирають тисячні аудиторії. Військові фахівці, які задіяні в цій роботі, організують семінари з питань безпеки. Працюють з молоддю і піклуються про створення позитивного іміджу військових в очах національного та міжнародного суспільства [244; 245; 83]. Новим у роботі військовиків із спільнотою є проведення загальних занять з медіа підготовки зі студентами цивільних профільних вишів. До цієї роботи запрошуються

члени федерального союзу вищої школи (BSH), що займаються дослідженням політики безпеки, різноманітні фахівці з питань національної та міжнародної безпеки. Для участі в семінарах з політики безпеки, що проводяться в центрі управління Бундесверу, запрошуюються також і студенти. До складу цієї організації входять ще Гамбурзький військовий університет ім. Гельмута Шмідта та Мюнхенський університет Бундесверу. Отже така робота уможлиблює діалог між суб'єктами навчання та тими, хто створює безпеку. Керівництво Академії управління Бундесверу наголошує на необхідності переосмислення традиційних підходів до навчання у сфері комунікації, мотивуючи це необхідністю сучасної концепції стратегічної взаємодії та підвищення професійної компетенції [244; 245; 83].

І остання країна, досвіду якої ми приділимо увагу в контексті підготовки кадрів для збройних сил, - Республіка Польща. Вступ Польщі до НАТО та ЄС систематизував її роботу у військовій сфері, ввівши принцип підготовки планів на десять років з можливістю введення необхідних оновлень кожні чотири роки. Стратегічний потенціал національної безпеки РП слугує реалізації національних інтересів задля забезпечення як захищеності держави, так і ефективної участі у зміцненні оборонних можливостей НАТО та ЄС [241; 135]. Для досягнення стратегічних цілей в області безпеки РП необхідно організувати діяльність держави як єдиної системи, пристосованої протистояти не тільки зовнішнім військово-політичним загрозам, а й інтегрованому вигляді будь-якій загрози національній безпеці. Згідно зі Стратегією основою цього потенціалу є система національної безпеки, яка складається з декількох елементів (підсистем): 1) підсистеми управління; 2) виконавчих підсистем; 3) підсистем забезпечення (соціальної та економічної) [241; 135].

Сьогодні збройні сили Республіки Польща складаються з Сухопутних військ (Wojska Lądowe RP), Військово-морського флоту (Marynarka Wojenna RP), Військово-повітряних сил (Siły Powietrzne RP) та Сил спеціального

призначення (Wojska Specjalne RP).Ще донедавна керівництво Польщі вважало, що для обороноздатності країни вистачить й 100-тисячного війська (у 2015 році армія налічувала 95 000). Сьогодні ж їхні збройні сили налічують 118 000 персоналу і ще 75 400 знаходяться у резерві [6].

Інфраструктура військово-навчальних об'єктів СВ РП включає в себе: унтер-офіцерську школу; навчальні центри сухопутних військ, артилерії, військ зв'язку та інформаційних систем, інженерних військ і військ РХБЗ, підготовки до зарубіжних місій, підготовки танкістів, підготовки снайперів і ПДВ, а також шість великих полігонів. У сухопутних військах продовжується проведення заходів, спрямованих на оптимізацію структури та дислокації з'єднань і частин, укрупнення військових гарнізонів та розміщення основних бойових підрозділів поруч з навчально-тренувальними базами і полігонами. Перспективними планами розвитку СВ РП передбачено реалізацію заходів щодо підвищення мобільності та оперативності дивізій СВ [62].

Система підготовки офіцерів тактичного рівня (далі-ТР) для ЗС Польщі, яка об'єктивно має найбільше спільних рис з СВО України, включає три основні складові [214]:

1. Підготовка військових фахівців у ВВНЗ: за військовими напрямками (спеціальностями) за ОКР бакалавра (переважно командного складу ТР); за військовими напрямками (спеціальностями) за ОКР магістра (переважно для підготовки офіцерів з технічних напрямів); за цивільними напрямками (військовими спеціальностями) за ОКР магістра (переважно для підготовки офіцерів з окремих технічних напрямів)

2. Послідовна підготовка військових фахівців спочатку у цивільному ВНЗ за ОКР бакалавра з подальшою підготовкою у ВВНЗ за військовими спеціальностями ОКР магістра для підготовки офіцерів, на посади, які вимагають наявності відповідного ОКР (аналог схеми підготовки офіцерів

«4 роки студент, 1 рік курсант» в Україні). В основному, застосовується для підготовки офіцерів логістики, озброєння і військової техніки тощо).

3. Підготовка майбутніх військових фахівців у цивільних ВНЗ: за цивільними напрямами (спеціальностями) за ОКР бакалавра з проходженням навчальних курсів у офіцерських школах (центрах); за цивільними напрямами (спеціальностями) за ОКР магістра (переважно для підготовки офіцерів з технічних напрямів) з подальшим проходженням офіцерських курсів у ВВНЗ (стосується вузької групи спеціальностей – право, військові лікарі, фармакологія, теологія тощо) [214].

У своєму науковому дослідженні О.Б. Черних відмічає, що за оцінкою польських фахівців, існуюча система військової освіти Польщі має ряд переваг, а саме: дозволяє, у разі необхідності, створити значний кадровий потенціал для збройних сил; забезпечує потреби у сфері підготовки військовослужбовців для проходження професійної військової служби та удосконалення професійної підготовки офіцерських кадрів; має значний науковий потенціал у сфері військової техніки і національної безпеки; має значний матеріально-технічний потенціал (інфраструктура, забезпечення лабораторій); існує можливість отримання фінансових ресурсів на утримання військових навчальних закладів за межами міністерства оборони [225]. В той же час, продовжує О.Б. Черних, польські експерти відмічають низку недоліків такої системи, зокрема: значна перевага у чисельності цивільних студентів над чисельністю військових курсантів (слухачів), які навчаються у ВВНЗ; розвиток комерційної освіти без виконання вимог правових актів; значне зростання адміністративного складу ВВНЗ; провал програми пошуку офіцерських кадрів серед випускників цивільних ВНЗ; відсутня чітка концепція використання у збройних силах наукового потенціалу цивільних вищих навчальних закладів; недостатній рівень інвестицій з боку міністерства оборони РП в розвиток системи військової освіти; система удосконалення професійної підготовки офіцерів вимагає змін у зв'язку з

надмірним обтяженням тих, хто навчається, і необірунтованою довготривалістю деяких форм навчання; система підготовки офіцерських кадрів практично не використовує набутий у закордонних місіях досвід; недостатньо організована координація програм підготовки кадрів між окремими військовими навчальними закладами [225].

Тож, підбиваючи підсумок представленого підрозділу дисертаційного дослідження слід узагальнити, що незважаючи на те, що всі окреслені нами країни є членами НАТО, втім підготовка кадрів для збройних сил в цих державах має свої особливості. Тож, серед позитивних моментів, які слід використати вітчизняному законодавцю в процесі підготовки кадрів для Збройних сил України, слід виділити наступні:

- по-перше, вбачається доцільним уніфікувати законодавство про підготовку військовослужбовців, що: по-перше, зробить його більш зрозумілим та простішим для сприйняття; по-друге, забезпечить прозорість та загальну ефективність підготовки кадрів для ЗСУ;

- по-друге, створити диференційований підхід до підготовки різних ланок керівників ЗСУ, як це, наприклад, відбувається у США та Великобританії. Підготовка кожного рівня військових керівників відбувається окремо, з урахуванням завдань, які їм необхідно виконувати в процесі служби;

- по-третє, на прикладі Великобританії доцільно створити окрему систему підготовки інструкторів;

- по-четверте, окрему увагу українському законодавцю слід приділити питанню матеріального забезпечення закладів освіти, начальних баз, тощо, які здійснюють підготовку кадрів для ЗСУ;

- по-п'яте розробити нормативні основи для міжнародної взаємодії збройних сил в контексті підготовки кадрів.

3.2. Перспективні шляхи вдосконалення організаційних та правових засад підготовки кадрів для Збройних сил України.

Проведений у дисертаційному дослідженні аналіз дає змогу констатувати, що на сьогоднішній день система підготовки кадрів для Збройних сил України потребує комплексного вдосконалення. При цьому варто відмітити, що покращення потребують як правові, так і організаційні засади здійснення відповідної підготовки. Так, якщо правові засади представляють собою сукупність нормативно-правових актів різної юридичної сили, норми яких спрямовано на регулювання суспільних відносин, що виникають в процесі підготовки кадрів для ЗСУ. В свою чергу організаційні засади в контексті представленої проблематики найбільш доцільно розуміти як сукупність заходів неправового (управлінського, економічного, організаційного, тощо) характеру, які спрямовані на створення таких умов, за яких підготовка кадрів для Збройних сил України буде ефективною, якісною та результативною.

Варто відзначити, законодавець, у своїх намагання вирішити проблеми у сфері підготовки кадрів для ЗСУ організаційні та правові засади не розділяє. Так, розкриваючи бачення законодавця на проблеми підготовки кадрів для Збройних сил України в першу чергу слід приділити увагу Стратегії національної безпеки України «Безпека людини - безпека країни», яка була затверджена Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020, відповідно до якої пріоритетами національних інтересів України та забезпечення національної безпеки є: відстоювання незалежності і державного суверенітету; відновлення територіальної цілісності у межах міжнародно визнаного державного кордону України; суспільний розвиток, насамперед розвиток людського капіталу; захист прав, свобод і законних інтересів громадян України; європейська і євроатлантична інтеграція [206].

Відповідно до вказаного нормативно-правового акту, для розвитку потенціалу стримування Україна прискорить оборонну та безпекову реформи за нормами, принципами і стандартами НАТО. Документи планування у сферах національної безпеки і оборони, які будуть підготовлені за результатами комплексного огляду сектору безпеки і оборони, секторальних та інших оглядів, матимуть практичний і конкретний зміст. Солдат, сержант та офіцер, працівники органів сектору безпеки і оборони та ветерани перебуватимуть у центрі уваги держави. Збройні Сили України та інші органи сектору безпеки і оборони стануть школою лідерства. Не допускатимуться зазіхання на громадянські права військовослужбовців та випадки дискримінації, зокрема за гендерною ознакою [206]. Законодавець відмічає, що українська держава зміцнить бойовий потенціал Збройних Сил України, інших органів сил оборони шляхом [206]: зростання рівня боєготовності та боєздатності; підвищення якості та інтенсивності підготовки військ (сил); трансформації професійної культури на основі доктринальних підходів і принципів командування й контролю, підготовки, освіти НАТО; удосконалення та розвитку на основі сучасних технологій систем управління, телекомунікацій, розвідки, логістики; професіоналізації військової служби, розвитку територіальної оборони і служби в резерві; модернізації системи мобілізаційної підготовки та мобілізації, а також допризовної підготовки та військово-патріотичного виховання молоді; поліпшення правових, матеріальних, психологічних та соціальних умов служби; оснащення новими, зокрема високотехнологічними, зразками озброєння і військової техніки; посилення взаємодії усіх органів сектору безпеки і оборони для виконання спільних завдань; ефективного впровадження державної політики забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків [206].

У Стратегії також відмічається, що для системного захисту України від загроз національній безпеці необхідним є розвиток сектору безпеки і оборони. Для цього Україна [206]: оптимізує структуру, функції і чисельність

Служби безпеки України як спеціально уповноваженого державного органу у сферах контррозвідувальної діяльності та охорони державної таємниці, головного органу у загальнодержавній системі боротьби з терористичною діяльністю, що дасть змогу попереджати, своєчасно виявляти зовнішні та внутрішні загрози безпеці України і запобігати їм, припиняти розвідувальні, терористичні та інші протиправні посягання спеціальних служб іноземних держав, а також організацій, окремих груп та осіб на державну безпеку України, усувати умови, що їм сприяють, та причини їх виникнення; створить ефективне розвідувальне співтовариство, посиливши його роль у реалізації державної політики у сферах національної безпеки і оборони, зміцнить систему координації та контролю діяльності розвідувальних органів, розвиватиме розвідувальні спроможності; забезпечить розвиток та удосконалення загальнодержавної системи захисту державного кордону, зокрема імплементацію європейських стандартів прикордонної безпеки, скоординовану діяльність державних органів України та військових формувань для системного розвитку інтегрованого управління кордонами; оптимізує державну систему цивільного захисту шляхом удосконалення її структури та системи управління (координації), удосконалив реактування на загрози, пов'язані з надзвичайними ситуаціями будь-якого характеру, уточнить завдання на мирний час та в особливий період; автоматизує процеси надання адміністративних послуг іноземцям та особам без громадянства, посилить міграційний контроль на державному кордоні і всередині держави для забезпечення дотримання іноземцями та особами без громадянства законодавства України [206].

Отже, у Стратегії національної безпеки України акцентується увага на багатьох проблемних питаннях, пов'язаних із захистом державного кордону та суверенітету. Окрім того, у даному нормативно-правовому акті цілком слушно відзначається, що одним із важливих напрямів вирішення проблеми у відповідній сфері є вдосконалення системи підготовки кадрів для

правоохоронних органів та Збройних сил України. Разом із тим, законодавець, на жаль, не наводить конкретних пропозицій щодо вирішення як організаційних, так і правових проблем у відповідній сфері. Втім, саме констатація факту наявності цих проблем – це перший крок на шляху їх подолання.

Наступним нормативним документом є «Стратегія забезпечення державної безпеки», яка визначає реальні й потенційні загрози державній безпеці України, напрями та завдання державної політики у сфері державної безпеки, є основою для планування і реалізації політики у сфері державної безпеки [205]. У відповідності до Стратегії напрями державної політики у сфері забезпечення державної безпеки є: формування й упровадження проактивного підходу на основі управління ризиками; розмежування повноважень та завдань між суб'єктами сектору безпеки й оборони, удосконалення взаємодії, у тому числі інформаційного обміну, та координації дій між ними, а також з іншими державними органами; удосконалення національного законодавства у сфері забезпечення державної безпеки та гармонізація із законодавством Європейського Союзу і документами НАТО; розвиток державно-приватного партнерства з урахуванням пріоритетності інтересів держави в системі забезпечення державної безпеки; удосконалення підходів до забезпечення безпеки державної таємниці та службової інформації з урахуванням стандартів безпеки НАТО та ЄС; приєднання до міжнародних програм співробітництва, урахування міжнародного досвіду щодо функціонування системи державного управління, упровадження нових гнучких підходів до забезпечення державної безпеки стосовно охорони інформації з обмеженим доступом [205]. Разом із тим, незважаючи на важливість всіх аспектів, визначених у досліджуваній вище Стратегії, законодавець досить абстрактно підійшов до вирішення окреслених проблем, при цьому фактично поза своєю увагою залишивши питання кадрового забезпечення збройних сил України.

Обов'язково в контексті представленої проблематики слід звернути увагу на Стратегію воєнної безпеки України «Воєнна безпека - всеохоплююча оборона», відповідно до якої всеохоплююча оборона України - це комплекс заходів, основний зміст яких полягає у: превентивних діях та стійкому опорі агресору на суші, на морі та в повітряному просторі України, протидії в кіберпросторі та нав'язуванні своєї волі в інформаційному просторі; використанні для відсічі агресії всього потенціалу держави та суспільства (воєнного, політичного, економічного, міжнародно-правового (дипломатичного), духовного, культурного тощо); застосуванні всіх форм і способів збройної боротьби з агресором, зокрема асиметричних та інших дій для оборони України, з дотриманням принципів і норм міжнародного права [179]. Пріоритетами досягнення цілей державної політики у воєнній сфері, сфері оборони і військового будівництва є: запровадження об'єднаного керівництва з підготовки та ведення всеохоплюючої оборони України; розвиток інституційних спроможностей Міністерства оборони України та інших органів управління складових сил оборони; нарощування спроможностей Збройних Сил України, сил територіальної оборони у їх складі, інших складових сил оборони до виконання покладених завдань [179].

Визначені пріоритети будуть реалізовані шляхом виконання таких основних завдань [179]: формування відповідно до євроатлантичних принципів системи об'єднаного керівництва з підготовки та ведення всеохоплюючої оборони України як складової системи управління державою, що забезпечить мобілізацію всього воєнного, економічного, соціального, іншого потенціалу для всеохоплюючої оборони України та демократичний цивільний контроль над силами оборони України; створення ефективної системи рекрутингу та комплектування сил оборони професійним, підготовленим і вмотивованим особовим складом, удосконалення мобілізаційної підготовки, облік військово-навченого людського ресурсу, підготовка до військової служби та військово-патріотичне виховання молоді,

запровадження підготовки громадян до всеохоплюючої оборони України; зміцнення кадрового потенціалу Збройних Сил України та інших складових сил оборони, ефективне управління кар'єрним зростанням особового складу із забезпеченням професійного просування осіб за чітко визначеними, прозорими, справедливими критеріями, що ґрунтуються на знаннях, уміннях, цінностях, досвіді, доброчесності, а також дотримання гендерної рівності, формування нового стилю військового лідерства та трансформація професійної культури на основі євроатлантичних принципів; розвиток систем військової освіти та підготовки особового складу для сил оборони, запровадження освітньо-професійних програм підготовки офіцерського, сержантського та старшинського складу з використанням досвіду бойових дій, методики підготовки, принципів і стандартів НАТО; розвиток системи воєнної науки, спрямованої на вирішення теоретичних і практичних завдань забезпечення всеохоплюючої оборони України, розроблення новітніх систем озброєння, військової та спеціальної техніки; підтримання технічної готовності та модернізація озброєння, військової та спеціальної техніки, оснащення сил оборони високоточними засобами ураження, безпілотними платформами (системами) наземного, морського та повітряного базування, космічною технікою військового (подвійного) призначення; тощо [179].

І останній документ, якому ми приділимо увагу – «Візія Генерального штабу ЗС України щодо розвитку Збройних Сил України на найближчі 10 років». У вказаному нормативному документі окрема, і особлива увага приділяється особовому складу ЗСУ, зокрема його підготовці. Під час підготовки персоналу основна увага буде приділятися навчанню спеціалістів у навчальних центрах та школах підготовки, на курсах лідерства та офіцерських курсах тактичного рівня при вищих військових навчальних закладах. Також широко буде використовуватись дистанційне навчання та сертифікація самостійно покращеного рівня професійної майстерності у бойовій підготовці відповідальність за її проведення та результати буде

покладено на командування видів і родів військ (сил), а саме на створення у їх складі командування підготовки (TRADOC) [36]. Акцент буде зроблено на злагодженості підрозділів у ланці взвод — рота — батальйон в центрах підготовки підрозділів видів і родів військ (сил) за участю сертифікованих інструкторів. Для цього будуть функціонувати у складі СВ — два, а в інших видах і родах військ (сил) — по одному Центру підготовки підрозділів. Можливості центрів будуть розширені за рахунок використання технологій імітаційного моделювання та використання підрозділів позначення дій противника. При цьому міжвидова і міжвідомча підготовка залишиться пріоритетною [36].

Вищі військові навчальні заклади та військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти увійдуть до складу ЗС України, будуть об'єднані в єдину систему під загальним керівництвом підрозділу підготовки (J-7) Генерального штабу ЗС України. Начальники і керівний склад вищих військових навчальних закладів призначаються з числа офіцерів ЗС України на ротаційній основі. Укомплектування вищих військових навчальних закладів постійним складом здійснюється за змішаним принципом — цивільними науково-педагогічними працівниками (викладачами) та інструкторами з числа військовослужбовців бойових частин ЗС України на ротаційній основі [36]. Підвищення професіоналізму сержантського складу здійснюється шляхом багаторівневої підготовки (включаючи мовну) та обов'язкового проходження служби на ротаційній основі за різними вертикалями службової діяльності: командної, викладацької, штабної або логістичної, у тому числі — з призначенням у інші роди військ (сил). Багаторівнева підготовка включає базовий, середній, підвищений та вищий курси, які мають два етапи — підготовку командира-лідера і підготовку за спеціальністю. Підготовка сержантського складу здійснюється і в закордонних військових навчальних закладах та навчальних (навчально-тренувальних) центрах. Сформовано інститут інструкторів, підготовка яких

здійснюється за трьома рівнями: базовий, підвищений, академічний. Посади інструкторів введено в підрозділах та вищих військових навчальних закладах. Резервісти, які підписали контракт та перебувають у резерві, постійно проходять практичну підготовку безпосередньо в своїх військових частинах [36].

Важливим кроком законодавця у напрямку вдосконалення системи кадрової підготовки сержантського складу ЗСУ стало прийняття Концепції розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України, метою якої є визначення стратегічного бачення подальшого розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України, продовження професіоналізації сержантів (старшин), організації набуття ними спроможностей щодо керівництва підпорядкованими військовослужбовцями та забезпечення виконання підрозділами завдань за призначенням, здійснення підготовки підпорядкованого особового складу, участі у процедурах прийняття рішень та виконання штабних функцій в органах військового управління усіх рівнів, участі в управлінні військами (силами) у складі командних груп на посадах головних сержантів (головних старшин), забезпечення справності та готовності до бойового застосування озброєння і військової техніки, підтримання на належному рівні військової дисципліни та правопорядку у підрозділах, забезпечення збереження життя і здоров'я особового складу [170].

У пункті третьому вказаної Концепції зазначається, що незважаючи на успіхи у формуванні та розвитку професійного сержантського корпусу, існують проблемні питання, які негативно позначаються на забезпеченні досягнення кінцевої мети зазначеної роботи. Насамперед це недостатня укомплектованість сержантських (старшинських) посад підготовленими на належному рівні та мотивованими військовослужбовцями, які були б спроможні взяти на себе основне навантаження щодо навчання та виховання особового складу, забезпечення заходів повсякденної діяльності та

виконання завдань за призначенням. Основними причинами чого є [170]: значна плінність кадрів сержантського (старшинського) складу, які мають належні морально-ділові якості та рівень професійної компетенції, здатні керувати особовим складом на ефективному рівні, мають бойовий досвід, що не дає можливості створити необхідний кадровий потенціал сержантів (старшин); існуюча система кадрового менеджменту не гарантує військовослужбовцям планове просування у посадах та військових званнях сержантського (старшинського) складу та не забезпечує ефективне управління їх кар'єрою; недостатній рівень соціального забезпечення, зокрема незначна різниця у рівнях грошового забезпечення між вищими та нижчими посадами і військовими званнями сержантського (старшинського) складу, що негативно позначається на мотивації військовослужбовців будувати військову кар'єру професійного сержанта (старшини) та проходити військову службу на посадах сержантського (старшинського) складу на довгостроковій основі; недостатній рівень забезпечення житловими приміщеннями, який міг би вирішити проблему розміщення військовослужбовців та членів їх сімей за місцем проходження ними військової служби; відсутність дієвих зрушень щодо впровадження у військових частинах та органах військового управління нового стилю керівництва і управління на основі західної культури взаємовідносин між керівниками та підлеглими, змін у ментальності (образу мислення) військовослужбовців у відповідності до європейських морально-етичних цінностей, відсутність налагодженої на достатньому рівні внутрішньої комунікації між командирами та підпорядкованим особовим складом у військових колективах; високий рівень службового навантаження, пов'язаний насамперед з підготовкою, забезпеченням та безпосереднім виконанням завдань за призначенням, а також недостатнім рівнем укомплектованості особовим складом, великою кількістю добових нарядів, випадками порушення регламенту робочого часу та недотриманням графіків відпусток,

що у результаті призводить до гострого дефіциту особистого часу та довготривалого відриву від сімей [170].

Вдосконалення підготовки сержантів законодавцем планується здійснювати за такими напрямками, а саме: 1) удосконалення структури посад та військових звань сержантського (старшинського) складу за усіма напрямками службової діяльності (далі - структура); 2) розширення прав та повноважень сержантського (старшинського) складу, удосконалення розподілу повноважень між сержантським (старшинським) та офіцерським складом (далі повноваження); 3) розвиток системи професійної підготовки та військової освіти військовослужбовців сержантського (старшинського) складу (далі підготовка та освіта); 4) вдосконалення порядку проходження військової служби на посадах сержантського (старшинського) складу, запровадження дієвої системи управління кар'єрою сержантів (старшин) за військовими званнями; 5) підвищення соціальних стандартів військової служби, збільшення матеріальних мотиваційних чинників щодо побудови професійної кар'єри сержантського (старшинського) складу (далі - соціальне забезпечення); 6) формування почуття професійної єдності сержантського (старшинського) складу, закладання моральних основ та принципів службової діяльності, забезпечення підтримання військових традицій (далі професійна єдність та традиції) [170].

Аналіз «Концепції розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України» дає можливість констатувати той факт, що законодавцем було зроблено низку кроків на шляху вдосконалення системи підготовки сержантського складу ЗСУ, що на початку повномасштабної війни дало позитивний результат. Разом із тим, як недолік слід відзначити той факт, що досить мало уваги було приділено питанню психологічної підготовки сержантів.

Отже, підбиваючи проміжний підсумок варто відзначити, що законодавцем в різних нормативно-правових актах досить багато уваги

приділялося питанням державної, зокрема воєнної безпеки України. Окрім того, у ряді державних Стратегій неодноразово акцентувалась увага на важливості вдосконалення системи кадрового забезпечення Збройних сил України. Втім, справедливим буде відзначити той факт, що конкретних практичних пропозицій та рекомендацій наведено не було. З огляду на це, на сьогоднішній день актуальним є питання розробки і прийняття окремої «Стратегії вдосконалення кадрового забезпечення Збройних сил України», яка буде спрямована на комплексне покращення кадрової політики ЗСУ взагалі, а також підготовки кадрів, зокрема.

Втім, досліджуваному проблемному питанню приділялась увага не лише на законодавчому, а й і науковому рівнях. Так, досліджуючи проблемні питання кадрового забезпечення в Збройних силах України О.В. Яцино зробив низку цікавих висновків. Науковець за результатами аналізу кадрової ситуації у ЗС можна визначити низку основних проблемних питань, наслідків їх невирішеності та впливу на ефективність кадрового забезпечення [234]: 1) відсутність належного фінансування, ресурсного забезпечення системи кадрової підготовки для ЗСУ; 2) незавершеність розроблення проектів програмних документів на середньострокову та довгострокову перспективу, відсутність затверджених розрахункових показників щодо структури та чисельності ЗС України, в тому числі і на законодавчому рівні; 3) невідповідність положень нормативного забезпечення за напрямками КП у ЗС вимогам сучасності; 4) необхідність подальшого вдосконалення завдань, функцій, повноважень кадрових органів МО України, ГШ ЗС України та видів ЗС України, оптимізації їх організаційної структури і чисельності; 5) невирішеними залишаються питання, що є найбільш актуальними і суттєво впливають на кінцеві результати досягнення відповідного рівня укомплектованості частин, підрозділів та мотивації особового складу до продовження військової служби за новими контрактами, такого змісту: відсутність належного фінансування, ресурсного забезпечення;

незавершеність розроблення проектів програмних документів на середньострокову та довгострокову перспективу; невідповідність положень нормативного забезпечення вимогам сучасності; необхідність подальшого вдосконалення системи кадрових органів [234].

Варто також навести наукову працю В. Рахманова та С. Яценка, метою наукової праця яких була розробка пропозицій щодо забезпечення якісним персоналом Збройних Сил України, удосконалення освітньої діяльності у контексті оборонної, кадрової та інших реформ, з урахуванням сучасних міжнародних та військових факторів, які впливають на формування дієздатності ЗСУ. Так, вченими до пріоритетних напрямів розвитку системи кадрового менеджменту в ЗСУ було віднесено [188, с.200]: 1) за напрямом “результати/потреби з освітньої діяльності”: уточнення бізнес-моделі військової освіти на основі сучасних практик; уточнення цілей та мотиваційної складової організації освітньої діяльності; 2) за напрямом “організація освітньої діяльності”: реформи в системі кадрового менеджменту та запровадження нових форм, методів та механізмів реалізації кадрової політики; повноцінне впровадження процесного підходу до побудови освітніх організацій загалом, проєктного підходу щодо реалізації реформування і постійного покращення та змішаного до проведення самих курсів; 3) за напрямом “ресурсне забезпечення освітньої діяльності”: удосконалення системи забезпечення освітньої діяльності викладацьким складом необхідного рівня; широка автоматизація освітньої діяльності, включно з напрямом дистанційної освіти; 4) за напрямом “відбір/пошук кандидатів для освітніх програм”: удосконалення методів та форм залучення на військову службу України; вдосконалення механізмів формування кадрового військового резерву; вдосконалення системи відбору/добору кандидатів для проходження освітніх програм; 5) за напрямом “формування освітнього середовища”: розробка системи підготовки кадрів у відповідності до основних нормативно-правових актів у військовій сфері; оптимізація

соціального та гуманітарного забезпечення персоналу, адаптація військовослужбовців до цивільного життя [188, с.200]. В контексті представленої проблематики заслуговує на увагу те, що В. Рахманов та С. Яценко серед основних напрямів удосконалення освітньої діяльності для кадрового менеджменту в ЗСУ називають: а) підготовка фахівців для кадрових служб ЗСУ на основі нових стандартів залучення, адаптації, проходження військової служби; б) запровадження кадрових технологій у відповідності до стандартів НАТО, приведення їх до світового рівня з метою подальшої інтеграції військової сфери України в єдиний європейський сектор безпеки; в) оптимізація механізмів державного управління військовою сферою та побудова на цих принципах кадрової політики в ЗСУ; г) удосконалення нормативно-правового забезпечення в галузі кадрової політики як на державному рівні, так і на рівні Міністерства оборони України; г) належне фінансування потреб Збройних Сил України; д) розвиток соціального та ресурсного забезпечення військового відомства на рівні світових стандартів; є) розроблення оптимальної структури та визначення чисельності Збройних Сил України відповідно до потенційних можливостей держави, що визначатиме кадрову політику у військовій сфері та розміщення державного замовлення на підготовку військових спеціалістів [188, с.200-201].

М. Кас'яненко присвятив своє наукове дослідження аналізу проблем професійної підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу. Автор справедливо акцентував увагу на тому, що підготовка офіцерів запасу – це надважливий елемент кадрового забезпечення ЗСУ, і як показала практика, науковець не помилився у своєму твердженні. У своїй науковій праці вчений відмічає, що у сучасних умовах особливої актуальності набула проблема якості підготовки майбутніх офіцерів запасу. Автор акцентує увагу на наявності принципових розбіжностей між потребами та традиційним змістом і методами підготовки резерву для військових формувань. Наявні

підходи до організації освітнього процесу офіцерів запасу виявились не досить ефективними. У результаті за наявності достатнього за чисельністю резерву у державі відчувається дефіцит кваліфікованих кадрів з числа офіцерів запасу [109; 68]. М. Кас'яненко дійшов до висновку, що набутий досвід свідчить про наявність у сучасній організації ЗВО, які готують офіцерів запасу, низки протиріч: між традиційними формами методичного забезпечення навчального процесу та потребою в інноваційних формах подання інформації з урахуванням сучасних тенденцій збройної боротьби; між процесом інформатизації військової освіти та відсутністю загального підходу щодо розробки, створення та забезпечення засобами навчання, які органічно поєднують сучасні педагогічні та інформаційні технології. Вчений цілком слушно підкреслює, що суттєво впливають на ці процеси і складне фінансово-економічне становище в державі і недостатня кваліфікація частини науково-педагогічних працівників [68]. Зазначені протиріччя визначають основні проблемні питання, що притаманні організації освітнього процесу в сучасній системі підготовки офіцерів запасу, а саме: обґрунтування методика застосування сучасних освітніх технологій, що синтезують педагогічні інновації, інформаційні, інформаційно-комунікаційні технології та засоби імітаційного моделювання з урахуванням сучасних поглядів щодо збройної боротьби; інтеграція традиційних педагогічних технологій з комп'ютерними технологіями в освіті; модернізація імітаційних комп'ютерних моделей навчання та застосування їх у навчальному процесі вищого військового навчального закладу [68].

Досліджуючи стан проблеми та напрями удосконалення спеціальної фізичної підготовки військовослужбовців повітряних сил Збройних сил України, С. Палевич, О. Піддубний, О.Ткачук та В. Золочевський зазначають, що проблематика фізичної підготовки військовослужбовців як складової частини у структурі системи бойової підготовки Збройних сил достатньо представлена у науковій галузі. Основний науковий доробок стосується

розв'язання завдань удосконалення теоретичного, мотиваційного, виховного, психологічного, методичного, рухового та нормативного функціональних компонентів системи спеціальної фізичної підготовки. Водночас, узагальнюють науковці, відсутня увага науковців до обґрунтування нових підходів взаємодії систем спеціальної фізичної підготовки та загальновійськових дисциплін, шляхів їх інтеграції. Удосконалення системи спеціальної фізичної підготовки можливе завдяки реорганізації освітнього процесу у вищих військових навчальних закладах, який передбачає, зокрема, оновлення навчальних та робочих програм із навчальної дисципліни, впровадження концепції студентоцентрованого навчання, в основу якої покладено процеси стандартизації результатів навчання, інтеграцію елементів бойової підготовки в єдину комплексну систему навчання на базі спеціальної фізичної підготовки [144].

О.М. Маслій у своїй науковій праці відмічав, що актуальність і необхідність системного забезпечення концепції професійної підготовки майбутніх офіцерів ракетно-артилерійського озброєння в сучасних умовах розвитку ЗСУ зумовлена: необхідністю виконання поставлених завдань; зростанням вимог компетентнісного підходу до професійної підготовки курсантів військових ЗВО; важливістю формування професійної компетентності у військових фахівців з вищою освітою; доцільністю розробки інноваційних концептуальних положень щодо забезпечення якості військової освіти курсантів, як педагогічної системи; випереджальним характером підготовки повного переліку найбільш спеціальностей офіцерських кадрів тощо [104]. Основу концепції, узагальнює автор, становить інтеграція компетентнісного, особистісного, діяльнісного, системного, інтегративного, технологічного і синергетичного підходів, що визначає поєднання суспільних та особистісних цілей підготовки, необхідність підвищення ролі військових фахівців, актуалізацію соціально-ціннісних орієнтирів, зумовлених статусом, призначенням майбутнього

офіцера ракетно-артилерійського озброєння, його мотивації спрямованій на цілеспрямовану активність у навчальній, науково-дослідній і військово-службовій діяльності, оволодіння сучасним високотехнологічним озброєнням та військовою технікою (від мінометів до ракетних комплексів), розвиток якостей особистості, необхідних для самореалізації у військово-професійній діяльності, здатність і готовність забезпечувати виконання завдань, зумовлених потребами військової служби в мирний і воєнний час [104].

Підбиваючи підсумок представленого підрозділу дисертаційного дослідження слід відзначити, що протягом останніх років і на законодавчому і на науковому рівнях йшла активна робота щодо вдосконалення системи кадрового забезпечення Збройних сил України взагалі, та підготовки кадрів, зокрема. Разом із тим, виклики сьогодення показали наявність серйозних проблем правового та організаційного характеру, які потребують вирішення [238].

Таким чином, проведене дослідження дає змогу виокремити наступні ключові напрямки вдосконалення організаційних засад підготовки кадрів для Збройних сил України:

- по-перше, доцільним є підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення ЗВО, а також інших спеціально-уповноважених суб'єктів, що відповідно до норм чинного законодавства здійснюють теоретичну та практичну підготовку військово-службовців всіх рівнів;

- по-друге, слід переглянути програму навчання військових взагалі, а також командного складу ЗСУ з метою адаптації її до вимог та стандартів НАТО. В даному контексті також необхідно розробити нове, науково-обґрунтоване методичне забезпечення, яке буде відповідати: а) викликам сьогодення; б) вимогам та стандартам НАТО, вступ до якої є пріоритетом для української держави;

- по-третє, розробити дієву систему інформаційного забезпечення ЗСУ та суб'єктів, що уповноважені здійснювати підготовку військовослужбовців;

- по-четверте, як показала практика, необхідним є покращення психологічної підготовки військово службовців. При чому їх навчання повинно бути адаптовано до рівня відповідальності їх на займаній посаді.

- по-п'яте, розширювати можливості для міжнародного співробітництва, що забезпечить ефективний обмін досвідом із професійними військовими інших країн [238].

Втім, вирішення організаційних проблем вимагає вдосконалення нормативно-правового забезпечення підготовки кадрів для ЗСУ. У даному контексті вбачається необхідним розробити та прийняти три ключові нормативно-правові акти [238]:

1. Загальнодержавну «Стратегію вдосконалення кадрового забезпечення Збройних сил України». У вказаному нормативно-правовому акті в контексті представленої проблематики необхідно визначити: по-перше, загальні проблеми, які наразі існують у кадровому забезпечення ЗСУ; по-друге, одним із напрямів, в якому слід вирішувати проблеми кадрового забезпечення визначити підготовку кадрів для збройних сил України; по-третє, окреслити задачі, які необхідно вирішити на шляху до покращення системи підготовки кадрів; по-четверте, визначити напрями, за якими має відбуватись підготовка військовослужбовців з урахуванням їх посади, а відповідно і завдань, що вони будуть виконувати в процесі служби;

2. Закон України «Про підготовку кадрів для Збройних сил України». Вказаний нормативно-правовий акт повинен стати уніфікованим документом, в якому буде: а) визначено вимоги до військовослужбовців, яким вони повинні відповідати при зайнятті тієї чи іншої посади в Збройних силах України; б) визначено особливості фізичної, та, що дуже важливо, психологічної підготовки військовослужбовців різного рівня (від сержантів

до вищого керівного складу); в) розкрито програму військовослужбовців для різних родів військ; г) визначено коло та правовий статус суб'єктів, які уповноважені здійснювати підготовку відповідних фахівців; тощо.

3. Розробити програму взаємодії з іншими державами світу, зокрема членами НАТО щодо обміну практичним досвідом у сфері військової підготовки [238].

Висновки до Розділу 3

Акцентовано увагу на тому, що у США майже всі військовослужбовці приходять у професію з низового рівня. Незалежно від того, чи є вони недавніми випускниками середньої школи, університету чи однієї з військових академій, чи переходять з іншої сфери праці, військові потрапляють до організації, чия культура, сформована вимогами ведення війни та значно відрізняється від всіх сфер суспільного життя. Доведено, що кожен із військових підрозділів має власну програму початкового навчання, зазвичай поділену на два етапи: 1) базовий етап, який часто називають «початковим» або «навчальним табором». Його основна мета полягає у розвитку основних навичок, необхідних кожному на цій конкретній службі, та впровадження їх у «культуру» цієї служби; 2) другий, - більш просунутий етап, який спрямовано на розвиток конкретних навичок для обраної або призначеної спеціальності.

Узагальнено, що США є яскравим прикладом того, як можна ефективно та якісно побудувати систему підготовки кадрів для збройних сил на всіх рівнях та напрямках. Дана система характеризується високим рівнем орієнтованості: по-перше, на підготовку професіоналів екстра-класу за конкретними напрямками; по-друге, покращення професійних та особистих якостей військових, які претендують на більш високі посади. Окрім того, з

позитивного боку варто відзначити сталість та високу уніфікованість законодавства про підготовку кадрів для армії.

З'ясовано, що військова підготовка у Великобританії проводиться у низці навчальних центрів по всій країні (відомі як оборонні навчальні заклади (DTE)). DTE, зазвичай, мають кілька центрів, розташованих у одному місці, і використовують модель Joint Force (Tri-Service) чи федеративну модель. Центр, в якому буде проводитись індивідуальне навчання, залежить від низки факторів, зокрема: вік; звання військового; місце подальшого проходження служби; стадія кар'єри військовослужбовця (первинна підготовка, підвищення кваліфікації, тощо).

Відмічено, що у Великобританії, розташування, склад і тривалість програм початкового навчання залежить від конкретного підрозділу. А відтак, традиційно виділяють наступні етапи (фази) підготовки майбутніх військовослужбовців:

- фаза 0: підготовка фахівців перед вступом на службу, що було передбачено реформою армії 2020 року (британська армія, 2013);
- фаза 1: початкова підготовка (перетворення цивільних новобранців у частково навчених військовослужбовців). Навчальні програми дотримуються загального військового плану (CMS), щоб забезпечити узгодженість у всіх напрямках. Цей етап, зазвичай, називають - «навчальний табір».
- фаза 2: Спеціалізована підготовка (також відома як спеціальна бойова та професійна підготовка, яка дає військовослужбовцям навички, знання та кваліфікацію, необхідні для їхньої конкретної роботи/ролі).
- фаза 2а: загальна підготовка фахівців (наприклад, підготовка бойових інженерів);
- фаза 3: Професійна підготовка (також відома як підготовка навчених солдатів та навчання без відриву від служби). Є сумішню

професійної підготовки, просування по службі та спеціалізованих професійних та непрофесійних курсів.

Акцентовано увагу на тому, що у Великобританії суттєва увага приділяється питанню підготовки інструкторів, які здійснюють навчання майбутніх військових. Так, Міністерство оборони представило курс «Навчання інструкторів з оборони» (DTTT). Метою курсу DTTT є розвиток поведінкових навичок, необхідних інструкторам для забезпечення максимально ефективного та результативного навчання студентів. Вказаний курс призначений для інструкторів, які беруть участь у навчанні військовослужбовців на 1 та 2 етапах щоб переконатися, що вони належним чином підготовлені для виконання своїх обов'язків інструктора та куратора. Тож, у загальному вигляді підготовки інструкторів виглядає наступним чином: Фаза 1 (Початкова підготовка): Курс тренера захисту (DTTT). Фаза 2 (підготовка спеціалістів): курс підготовки інструкторів із оборони (DTTT). Фаза 3 (професійна підготовка): курс навчання за методами захисту (DIT). Інструктори, які пройшли курс консолідації PIT і DTTT (PTTT(O)), можуть викладати у навчальних закладах 1-ї та 2-ї фаз. Крім того, для британської армії вищезазначені курси були замінені програмою підготовки армійських інструкторів).

Узагальнено, що незважаючи на те, що всі окреслені країни є членами НАТО, втім підготовка кадрів для збройних сил в цих державах має свої особливості. Тож, серед позитивних моментів, які слід використати вітчизняному законодавцю у процесі підготовки кадрів для Збройних сил України, виділено наступні:

- по-перше, вбачається доцільним уніфікувати законодавство про підготовку військовослужбовців, що: по-перше, зробить його більш зрозумілим та простішим для сприйняття; по-друге, забезпечить прозорість та загальну ефективність підготовки кадрів для ЗСУ;

- по-друге, створити диференційований підхід до підготовки різних ланок керівників ЗСУ, як це, наприклад, відбувається у США та Великобританії. Підготовка кожного рівня військових керівників відбувається окремо, з урахуванням завдань, які їм необхідно виконувати в процесі служби;
- по-третє, на прикладі Великобританії доцільно створити окрему систему підготовки інструкторів;
- по-четверте, окрему увагу українському законодавцю слід приділити питанню матеріального забезпечення закладів освіти, начальних баз, тощо, які здійснюють підготовку кадрів для ЗСУ;
- по-п'яте розробити нормативні основи для міжнародної взаємодії збройних сил в контексті підготовки кадрів.

Констатовано, що на сьогоднішній день система підготовки кадрів для Збройних сил України потребує комплексного вдосконалення. При цьому відмічено, що покращення потребують як правові, так і організаційні засади здійснення відповідної підготовки. Так, якщо правові засади представляють собою сукупність нормативно-правових актів різної юридичної сили, норми яких спрямовано на регулювання суспільних відносин, що виникають в процесі підготовки кадрів для ЗСУ. В свою чергу організаційні засади в контексті представленої проблематики найбільш доцільно розуміти як сукупність заходів неправового (управлінського, економічного, організаційного, тощо) характеру, які спрямовані на створення таких умов, за яких підготовка кадрів для Збройних сил України буде ефективною, якісною та результативною.

Доведено, що у Стратегії національної безпеки України акцентується увага на багатьох проблемних питаннях, пов'язаних із захистом державного кордону та суверенітету. Окрім того, у даному нормативно-правовому акті цілком слушно відзначається, що одним із важливих напрямів вирішення проблеми у відповідній сфері є вдосконалення системи підготовки кадрів для

правоохоронних органів та Збройних сил України. Разом із тим відзначено, що законодавець, на жаль, не наводить конкретних пропозицій щодо вирішення як організаційних, так і правових проблем у відповідній сфері. Втім, саме констатація факту наявності цих проблем – це перший крок на шляху їх подолання.

Аналіз «Концепції розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України» дав можливість констатувати, що законодавцем було зроблено низку кроків на шляху вдосконалення системи підготовки сержантського складу ЗСУ, що на початку повномасштабної війни дало позитивний результат. Разом із тим, як недолік було відзначено, що досить мало уваги було приділено питанню психологічної підготовки сержантів.

Підкреслено, що законодавцем в різних нормативно-правових актах досить багато уваги приділялося питанням державної, зокрема воєнної безпеки України. Окрім того, у ряді державних Стратегій неодноразово акцентувалась увага на важливості вдосконалення системи кадрового забезпечення Збройних сил України. Втім, було відзначено, що конкретних практичних пропозицій та рекомендацій наведено не було. З огляду на це, на сьогоднішній день актуальним є питання розробки і прийняття окремої «Стратегії вдосконалення кадрового забезпечення Збройних сил України», яка буде спрямована на комплексне покращення кадрової політики ЗСУ взагалі, а також підготовки кадрів, зокрема.

Акцентовано увагу на тому, що протягом останніх років, і на законодавчому, і на науковому рівнях йшла активна робота щодо вдосконалення системи кадрового забезпечення Збройних сил України взагалі, та підготовки кадрів, зокрема. Разом із тим, виклики сьогодення показали наявність серйозних проблем правового та організаційного характеру, які потребують вирішення.

Виокремити наступні ключові напрямки вдосконалення організаційних засад підготовки кадрів для Збройних сил України:

- по-перше, доцільним є підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення ЗВО, а також інших спеціально-уповноважених суб'єктів, що відповідно до норм чинного законодавства здійснюють теоретичну та практичну підготовку військово-службовців всіх рівнів;

- по-друге, слід переглянути програму навчання військових взагалі, а також командного складу ЗСУ з метою адаптації її до вимог та стандартів НАТО. В даному контексті також необхідно розробити нове, науково-обґрунтоване методичне забезпечення, яке буде відповідати: а) викликам сьогодення; б) вимогам та стандартам НАТО, вступ до якої є пріоритетом для української держави;

- по-третє, розробити дієву систему інформаційного забезпечення ЗСУ та суб'єктів, що уповноважені здійснювати підготовку військовослужбовців;

- по-четверте, як показала практика, необхідним є покращення психологічної підготовки військово службовців. При чому їх навчання повинно бути адаптовано до рівня відповідальності їх на займаній посаді.

- по-п'яте, розширювати можливості для міжнародного співробітництва, що забезпечить ефективний обмін досвідом із професійними військовими інших країн.

Констатовано, вирішення організаційних проблем вимагає вдосконалення нормативно-правового забезпечення підготовки кадрів для ЗСУ. У даному контексті вбачається необхідним розробити та прийняти три ключові нормативно-правові акти:

1. Загальнодержавну «Стратегію вдосконалення кадрового забезпечення Збройних сил України». У вказаному нормативно-правовому акті в контексті представленої проблематики необхідно визначити: по-перше, загальні проблеми, які наразі існують у кадровому забезпечення ЗСУ; по-друге, одним із напрямів, в якому слід вирішувати проблеми кадрового

забезпечення визначити підготовку кадрів для збройних сил України; по-третє, окреслити задачі, які необхідно вирішити на шляху до покращення системи підготовки кадрів; по-четверте, визначити напрями, за якими має відбуватись підготовка військовослужбовців з урахуванням їх посади, а відповідно і завдань, що вони будуть виконувати в процесі служби;

2. Закон України «Про підготовку кадрів для Збройних сил України». Вказаний нормативно-правовий акт повинен стати уніфікованим документом, в якому буде: а) визначено вимоги до військовослужбовців, яким вони повинні відповідати при зайнятті тієї чи іншої посади в Збройних силах України; б) визначено особливості фізичної, та, що дуже важливо, психологічної підготовки військовослужбовців різного рівня (від сержантів до вищого керівного складу); в) розкрито програму військовослужбовців для різних родів військ; г) визначено коло та правовий статус суб'єктів, які уповноважені здійснювати підготовку відповідних фахівців; тощо.

3. Розробити програму взаємодії з іншими державами світу, зокрема членами НАТО щодо обміну практичним досвідом у сфері військової підготовки.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає в тому, щоб з'ясувати сутність, зміст та особливості адміністративно-правових засад підготовки кадрів для Збройних сил України, на основі чого розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення правових та організаційних засад здійснення відповідної діяльності. За результатами роботи напрацьовано низку науково-практичних висновків і рекомендацій, основні з них такі:

1. Доведено, що підготовка кадрів для Збройних сил України становить визначений нормами чинного законодавства процес набуття та формування особами спеціального набору професійних теоретичних знань, а також практичних умінь і навичок, які необхідні їй для ефективного виконання завдань та функцій у процесі проходження служби. З огляду на зазначене вище, можна стверджувати, що підготовка кадрів – це надважливий елемент кадрового забезпечення, метою якого є комплектування Збройних сил України такими фахівцями, які зможуть на високому рівні виконувати завдання та функції, спрямовані на забезпечення воєнної безпеки держави.

До ключових особливостей підготовки кадрів для Збройних сил України належать такі: а) різновекторність підготовки кадрів, яка має диференційований характер залежно від того, на яку посаду в Збройних силах України претендує (або на вже знаходиться) особа; б) підготовка має інтелектуальний, психологічний, фізичний характер, тобто вона фактично спрямована на всебічний розвиток військовослужбовця і як професіонала, і як особистості; в) розгалуженість чинного законодавства у відповідній сфері; г) підготовка кадрів для Збройних сил має важливе значення з позиції захисту і збереження державності та суверенітету України.

2. Об'єктом правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України запропоновано вважати врегульовані нормами чинного законодавства правовідносини, які виникають у процесі здійснення відповідної діяльності. Встановлено, що правовідносини, які виникають у сфері підготовки кадрів для Збройних сил України, мають складну структуру та зміст, що обумовлено декількома важливими чинниками: по-перше, вони виникають між суб'єктами, що наділені особливим правовим статусом; по-друге, реалізуються за допомогою спеціального набору інструментів і засобів, які закріплені в нормах адміністративної галузі права; по-третє, існує тісний взаємозв'язок з іншими правовідносинами, зокрема здійснення перепідготовки кадрів Збройних сил є неможливим без службово-трудова правовідносин.

Аргументовано, що предметом правового регулювання підготовки кадрів цієї категорії є теоретичні, фізичні, психологічні та інші здібності особи, які необхідні їй для ефективного виконання покладених на неї завдань і функцій у сфері військового захисту держави. Зауважено, що предмет правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України є широким та охоплює досить багато аспектів, що пов'язано зі специфікою правовідносин, які виникають у відповідній сфері, а також колом суб'єктів, що є сторонами цих відносин. Саме в предметі найбільш змістовно відображається специфіка та зміст діяльності, спрямованої на підготовку кадрів для Збройних сил України.

3. З'ясовано, що принципи підготовки кадрів для Збройних сил України становлять закріплені в нормах загального та спеціального трудового законодавства основоположні, керівні та непорушні засади, вихідні ідеї, які слугують основою здійснення зазначеної діяльності. Вони відображають закономірності розвитку відповідних суспільних відносин, а також характеризують взаємозв'язок між елементами останніх. Вказані принципи запропоновано поділити на дві великі групи: 1) загальні, до яких віднесено

засади: верховенства права, законності; дотримання прав, свобод та інтересів людини і громадянина; гласності й відкритості; ефективності та результативності; відповідальності; 2) спеціальні принципи, зокрема: комплектування шляхом призову громадян на військову службу та прийняття на військову службу за контрактом; диференціації підготовки кадрів для Збройних сил України; постійної бойової та мобілізаційної готовності (безперервності підготовки); науковості; професіоналізму; компетентності.

4. Правовим регулюванням підготовки кадрів для Збройних сил України запропоновано розуміти системну сукупність взаємодоповнюючих нормативно-правових актів різної юридичної сили, норми яких спрямовані на регулювання суспільних відносин у відповідній сфері з метою їх упорядкування, систематизації та забезпечення дотримання режиму законності всіма учасниками цих відносин. Доведено, що, попри значну розгалуженість нормативного матеріалу, ключове місце в системі правового регулювання підготовки кадрів для Збройних сил України належить саме нормам адміністративної галузі права, адже саме завдяки їм: 1) закріплюється правовий статус суб'єктів, що здійснюють первинну підготовку військових (сержантів, офіцерів, вищого командного складу), їх підвищення кваліфікації тощо; 2) встановлюються форми та методи підготовки кадрів; 3) розкривається зміст адміністративних процедур, які виникають у процесі підготовки кадрів; 4) визначається порядок взаємодії між різними структурними підрозділами Збройних сил України, зокрема тих, що здійснюють підготовку військових різного рівня.

5. З'ясовано, що суб'єктами підготовки кадрів для Збройних сил України слід розуміти спеціально уповноважені органи державної влади, а також спеціалізовані заклади освіти та їх структурні підрозділи, діяльність яких спрямована на те, щоб забезпечити теоретичну, фізичну, тактичну тощо підготовку військовослужбовців з метою належного виконання ними

завдань у сфері забезпечення воєнного захисту та безпеки української держави. Констатовано, що суб'єкти найбільш доцільно поділити на дві великі групи: 1) загальні, до яких належать органи державної влади, компетенцією яких є кадрове забезпечення Збройних сил України; 2) спеціальні суб'єкти підготовки кадрів для Збройних сил України, зокрема: а) вищі військові навчальні заклади, а також їх структурні підрозділи; б) військові ліцеї з посиленою військово-фізичною підготовкою; в) кадрові центри Збройних сил України; г) командувачі, командири, начальники всіх рівнів, які планують, організують, проводять і контролюють заходи підготовки; 3) окрему групу суб'єктів в умовах воєнного стану становлять центри підготовки добровольчих формувань територіальних громад до виконання завдань територіальної оборони.

6. Констатовано, що форми підготовки кадрів для Збройних сил України – це зовнішній вияв практичної діяльності спеціально уповноважених суб'єктів, яка спрямована на: а) створення належних умов для здійснення навчального процесу військовослужбовців; б) безпосередню підготовку (теоретичну, практичну тощо) кадрів. З огляду на зазначене, аргументовано, що форми підготовки кадрів для Збройних сил України доцільно поділити на дві великі групи: 1) адміністративно-правові, які спрямовані на створення необхідних умов для функціонування суб'єктів, що здійснюють підготовку кадрів; 2) організаційні форми, що спрямовані безпосередньо на підготовку кадрів і поділяються на форми колективної та індивідуальної підготовки.

Доведено, що методами підготовки кадрів для Збройних сил України є сукупність законодавчо визначених інструментів і засобів, які використовують спеціально уповноважені суб'єкти з метою забезпечення ефективної реалізації форм здійснення вказаної діяльності. Вказані методи запропоновано поділити на дві групи: 1) адміністративно-правові методи, зокрема примусу, переконання, нагляду й контролю, дозволів і заборон,

управлінський метод; 2) організаційні методи, а саме конкурсного відбору, тренування, науково-дослідний метод, ситуативно-пізнавальний тощо.

7. Серед позитивних аспектів зарубіжного досвіду, які варто використати вітчизняному законодавцю в процесі підготовки кадрів для Збройних сил України, виокремлено такі:

- доцільно уніфікувати законодавство про підготовку військовослужбовців, що, по-перше, зробить його більш зрозумілим і простим для сприйняття, а по-друге, забезпечить прозорість і загальну ефективність підготовки кадрів для Збройних сил України;

- доречним є запровадження диференційованого підходу до підготовки різних ланок керівників Збройних сил України, як це, наприклад, відбувається в США та Великій Британії. Підготовка кожного рівня військових керівників відбувається окремо, з урахуванням завдань, які їм необхідно виконувати в процесі служби;

- приклад Великої Британії засвідчує доцільність створення окремої системи підготовки інструкторів;

- окрему увагу українському законодавцю слід приділити питанню матеріального забезпечення закладів освіти, навчальних баз тощо, які здійснюють підготовку кадрів для Збройних сил України;

- необхідно розробити нормативні засади для міжнародної взаємодії збройних сил у контексті підготовки кадрів.

8. Виокремлено такі ключові напрями вдосконалення організаційних засад підготовки кадрів для Збройних сил України: по-перше, доцільним є підвищення рівня фінансового та матеріально-технічного забезпечення закладів вищої освіти, а також інших спеціально уповноважених суб'єктів, що відповідно до норм чинного законодавства здійснюють теоретичну та практичну підготовку військовослужбовців усіх рівнів; по-друге, слід переглянути програму навчання військових взагалі, а також командного складу Збройних сил України з метою адаптації її до вимог і стандартів

НАТО. У цьому контексті також необхідно розробити нове, науково обґрунтоване методичне забезпечення, яке буде відповідати: а) викликам сьогодення; б) вимогам і стандартам НАТО, вступ до якої є пріоритетом для української держави; по-третє, розробити ефективну систему інформаційного забезпечення Збройних сил України та суб'єктів, що уповноважені здійснювати підготовку військовослужбовців; по-четверте, як засвідчила практика, необхідним є покращення психологічної підготовки військовослужбовців. Причому їх навчання має бути адаптоване до рівня відповідальності їх на займаній посаді; по-п'яте, розширювати можливості для міжнародного співробітництва, що забезпечить ефективний обмін досвідом з професійними військовослужбовцями інших країн.

Констатовано, розв'язання організаційних проблем передбачає вдосконалення нормативно-правового забезпечення підготовки кадрів для Збройних сил України. У цьому контексті запропоновано розробити та прийняти три ключові нормативно-правові акти:

1) загальнодержавну Стратегію вдосконалення кадрового забезпечення Збройних сил України». У вказаному нормативно-правовому акті в контексті представленої проблематики необхідно: по-перше, визначити загальні проблеми, які наразі існують у кадровому забезпеченні Збройних сил України; по-друге, одним з напрямів розв'язання проблеми кадрового забезпечення визнати підготовку кадрів для Збройних сил України; по-третє, окреслити задачі, які необхідно вирішити на шляху до покращення системи підготовки кадрів; по-четверте, визначити напрями, за якими має відбуватися підготовка військовослужбовців з урахуванням їх посади, а отже, завдань, які вони будуть виконувати в процесі служби;

2) Закон України «Про підготовку кадрів для Збройних сил України». Вказаний нормативно-правовий акт має стати уніфікованим документом, у якому буде: а) визначено вимоги до військовослужбовців, яким вони повинні відповідати під час зайняття тієї чи іншої посади в Збройних силах

України; б) визначено особливості фізичної, та, що особливо важливо, психологічної підготовки військовослужбовців різного рівня (від сержантів до вищого керівного складу); в) розкрито програму військовослужбовців для різних родів військ; г) визначено коло та правовий статус суб'єктів, які уповноважені здійснювати підготовку відповідних фахівців, тощо.

3) програму взаємодії з іншими державами світу, зокрема членами НАТО, щодо обміну практичним досвідом у сфері військової підготовки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адміністративне право і процес УНР в екзилі: невідома правнича спадщина України / укл.: І. С. Гриценко, В. М. Бевзенко, С. О. Коваль, А. І. Бевз, І. В. Паламарчук, О. В. Гура, А. В. Кравченко, Р. С. Сметанюк; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. І. С. Гриценка. Київ: Дакор, 2015. 402 с.
2. Адміністративне право України. Академічний курс: підруч.: у двох томах: Том 1. Загальна частина / Ред. колегія: В. Б. Авер'янов (голова). Київ: Юридична думка, 2004. 584 с.
3. Адміністративне право України. Т. 1. Загальне адміністративне право : навчальний посібник / В.В. Галуцько, В.І. Курило, С.О. Короєд, О.Ю. Дрозд, І.В. Гиренко, О.М. Єщук, І.М. Риженко, А.А. Іванищук, Р.Д. Саунін, І.М. Ямкова ; за ред. В.В. Галуцька. Херсон :Грінь Д.С., 2015. 272 с.
4. Андрійів В. М. Права та свободи людини і громадянина як визначальні категорії правничої науки / В. М. Андрійів // Форум права. 2006. № 3. С. 4-8.
5. Андрійко О.Ф. Державний контроль в Україні: організаційно-правові засади / О.Ф. Андрійко. К.: Наук. думка, 2004. 304 с.
6. Армія Польщі: чисельність і військові видатки суттєво збільшуються... офіційний web-сайт «Армія-INFORM» URL: <https://armyinform.com.ua/2020/06/01/armiya-polshhi-chyselnist-i-vijskovi-vydatky-suttyevo-zbilshuyutsya/>
7. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: Навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. К.: ВД «Професіонал», 2006. 512 с. / URL: https://pidruchniki.com/12920522/menedzhment/kadrova_politika_pidpriyemstva
8. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник / Л.В. Балабанова, О.В.Сардак, К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с .

9. Бандурка О. М. Теорія і практика управління органами внутрішніх справ України. Харків: Ун-т внутр. справ, 2004. 780 с.
10. Бандурка О.О. Управління державною податковою службовою і України: організаційно-правові аспекти: дисертація / О.О. Бандурка // Київ: Київський міжнародний університет. 2007. 441 с.
11. Бахновська, І. П. Риси принципів права: теоретичні аспекти / І. П. Бахновська // Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія: Право / гол. ред. Ю.М. Бисага. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2013. Вип. 23. Ч. 1. Т. 1. С. 18–22
12. Баштанник В.В., Шумляєва І.Д. Адміністративне право: навчальний посібник / В.В. Баштанник, І.Д. Шумляєва // Дніпро: ДРІДУ НАДУ. 2018. 200 с.
13. Бервено С.М. Проблеми договірної права України: Монографія /. С.М. Бервено. К.: Юрінком Інтер, 2006. 392 с.
14. Битяк Ю. П., Гаращук В. М., Дьяченко О. В. Адміністративне право України: підручник / за ред. Ю. П. Битяка. Київ: Юрінком Інтер, 2007. 544 с.
15. Білуха М.Т. Теорія фінансово-господарського контролю і аудиту. К.: Манустрипт, ПП „Влад і Влада”. 1996. 320 с.
16. Бірюкова А. Г. Поняття та ознаки підзаконного нормативно-правового акту у трудовому праві. Науковий вісник Ужгород. нац. ун-ту. Серія: Право. 2014. № 29. Ч. 2. С. 72–77.
17. Богунов С. Основи організації та функціонування системи військової освіти Великобританії – аналітичний огляд / С. Богунов, О. Черних, Ю. Черних // Військова освіта. 2017. № 2. С. 35-48.
18. Болдирєва Ю. С. Адміністративно-правові засади відповідальності за порушення порядку використання повітряного простору безпілотними повітряними суднами. дис. к.ю.н. 12.00.07 — адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Київ, 2021, 201 с.

19. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. Київ : Вікар, 2006. С. 129.
20. Бондаренко О. В. Сутність, зміст, структура професійної готовності майбутніх офіцерів Збройних Сил України для забезпечення освітнього процесу військових ліцеїв як педагогічна проблема. Інноваційна педагогіка. 2020. Вип. 23. Т. 1. С. 77–81.
21. Боржецька Н. Л. Поняття «форма закінчення досудового розслідування». Підприємництво, господарство і право. 2014. № 10. С. 76–81.
22. Братель С. Г. Адміністративна (поліцейська) діяльність органів внутрішніх справ: цикл наукових праць: реферат. Київ, 2015. 10 с
23. Бровкін В. Підготовка військовослужбовців Великобританії. Зарубіжний військовий огляд. 2005. № 1. С. 11–16.
24. Брюховецька О. В. Професійно значущі якості особистості викладача вищого навчального закладу //Післядипломна освіта в Україні. 2012. Т. 1. №. 20. С. 74-78.
25. Будник С. М. Формування професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Будник Сергій Михайлович. Хмельницький, 2006. 227 с.
26. Бухарєв, В.В. Адміністративно-правові засади забезпечення кібербезпеки України [Текст]: автореферат ... канд. юрид. наук, спец.: 12.00.07 - адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право / В.В. Бухарєв. Суми: СумДУ, 2018. 214 с.
27. Бучинська, Т. В. Сутність та складові професійної компетентності персоналу в умовах конкуренції [Текст] / Тетяна Володимирівна Бучинська // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничополіграфічний центр

Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. Том 15. № 2. С. 228-233.

28. Ведерніков Ю. А., Папірна А. В. Теорія держави і права: навч. посіб. Київ: Знання, 2008. 333 с.

29. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. К. : «Юрид. думка», 2007. С. 978.

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

31. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2001. 1140 с.

32. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Бусел В.Т. К.: ВТФ Перун, 2007. 1736 с.

33. Величко Д. М. Джерела міжнародно-правового регулювання праці [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Величко Дмитро Михайлович ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х., 2008. 199 арк.

34. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дисертація / І.В. Веренич // Харків: Національний університет внутрішніх справ. 2003. 181 с.

35. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с. // URL: https://pidruchniki.com/1719051250708/menedzhment/kadrova_politika_organizatsiyi

36. Візія Генерального штабу ЗС України щодо розвитку Збройних Сил України на найближчі 10 років / Міністерство оборони України URL: <https://www.mil.gov.ua/special/news.html?article=55107>

37. Віхров О.П., Віхрова І.О. Теорія держави і права: курс лекцій: навчальний посібник / О.П. Віхров, І.О. Віхрова. Чернігів: Десна Поліграф, 2015. 304 с.

38. Власов Ю.Л. Окремі проблеми реалізації норм права у практичній діяльності органів судової влади. // Держава і право. Юрид. і політ. науки: Зб. наук. пр. 2005. Вип. 29. С. 22-26

39. Волинка К. Г. Теорія держави і права: Навч. посіб. К.: МАУП, 2003. 240 с.

40. Галуцько В. В. Адміністративно-правові основи організації та діяльності Державної служби охорони при Міністерстві внутрішніх справ України [Текст] : Дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Галуцько Валентин Васильович ; Національна академія внутрішніх справ України. К., 2003. 206 арк.

41. Галуцько В.В., Курило В.І., Короед С.О. та ін. Адміністративне право України. Т. 1. Загальне адміністративне право: навчальний посібник. Херсон, 2015. 272 с.

42. Гальченко О. С. Удосконалення правового регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення" / Гальченко Оксана Сергіївна ; Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. - Луганськ, 2010. 188 с.

43. Головатий С. П. Верховенство права: юридичний принцип, який в Україні офіційно визнано та який має діяти / С. В. Головатий // Українське право : матеріали міжнар. конф. [„Верховенство права: питання теорії та практики”]. 2006. № 1, С.85–90

44. Головня А. Ф., Бєлай С. В. Теоретичні основи вдосконалення професійного розвитку офіцерського складу Національної гвардії України. Честь і закон № 2 (77)/2021, С.35-41.

45. Гончарук С.Т. Адміністративне право України: Загальна та Особлива частини: Навч. посібник (на допомогу слухачам, що здають державні та поточні іспити з адміністративного права) / НАВСУ. К., 2000. 239 с.

46. Горбунова Л. М. Підзаконні нормативно-правові акти: організаційно-правові питання забезпечення законності : дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / Київ. нац. економ, ун-т. ім. В. Гетьмана. Київ, 2005. С. 69–70.
47. Городянко С. В. Організаційно-правове забезпечення безпеки діяльності працівників ОВС України : дис. ... канд. юрид. наук / С. В. Городянко ; Київ. нац. ун-т внутр. справ. Київ, 2007. 189 с.
48. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Г90 Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: МАУП, 2003. Ч. 2 136 с
49. Гусаров С. М. Адміністративно-правові засади управлінської діяльності Державної автомобільної інспекції України щодо забезпечення безпеки дорожнього руху: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.07. Харків, 2002. 183 с.
50. Данильєва І.Е. Принципи організації та функціонування державної служби в Україні: дисертація / І.Е. Данильєва // Луганськ: Луганська академія внутрішніх справ ім. 10-річчя незалежності України. 2005. 196 с.
51. Делінський О.А. Європейська система безпеки: міжнародно-правові аспекти становлення і розвитку : Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.11. Х., 2003. 20 с.
52. Дєточка А. Ю. Принципи реалізації правоохоронної функції держави: адміністративно-правовий аспект. дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2021. 207 с.
53. Дивак М. М. Адміністративно-правові засади управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Харків, 2012. 208 с.
54. Довідник здобувача наукового ступеня: 36. нормат. док. та інформ. матеріалів з питань атестації наук. кадрів вищої кваліфікації / Упоряд. Ю. І. Цеков; Передмова до 3-го, 2-го і з переднього сл. до 1-го вид.

Р. В. Бойка. 3-тє вид., випр. і допов. Київ: Ред. «Бюл. Вищої атестац. коміс. України: Вид-во «Толока», 2004. 56 с.

55. Доманський В. А. Державне управління пожежною безпекою України (організаційно-правовий аналіз за матеріалами діяльності державного департаменту пожежної безпеки): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2004. 22 с.

56. Дорош В.С. Адміністративно-правове регулювання організації адміністративного судочинства в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / В.С. Дорош. К., 2012. 209 с.

57. 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.

58. Єськов О. Л. Розвиток механізму мотивації праці в системі виробничого менеджменту великого підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук : спец. 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / Олексій Леонідович Єськов. Донецьк, 2006. 35 с.

59. Жуков М.С. Форми та методи адміністративно-правового регулювання чи інструменти діяльності публічної адміністрації: порівняльний аналіз / М.С. Жуков // Юридичний науковий електронний журнал. 2020. №2. С.215-218.

60. Загальна теорія держави і права /За ред. М.В.Цвіка, В.Д.Ткаченка, О.В.Петрішина. Х.: Право, 2002. 432 с.

61. Загальна теорія права: підручник / За заг. ред. М.І. Козюбри К.: Віате, 2015. 392 с.

62. Збройні сили Республіки Польща URL: <https://mil.in.ua/uk/articles/zbrojni-syly-respubliky-polshha-2013-rik/>

63. Інструкція з організації і проведення зборів із резервістами та військовозобов'язаними в органах військового управління, з'єднаннях,

військових частинах, установах та організаціях Міністерства оборони України, Збройних Сил України та Державної спеціальної служби транспорту / Наказ Міністерства оборони України 05 січня 2022 року № 2
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0296-22/conv#Text>

64. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: Монографія. Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2010. 330 с

65. Кагановська Т. Характеристика вимог, що висуваються до персоналу органів державного управління. Юридичний журнал. 2008. № 10 (76). С. 88–93

66. Канюк О.Л. Теоретичний аналіз понять «знання», «уміння», «навички» – як важливих складових професійної компетентності майбутніх фахівців. Серія «Педагогіка, соціальна робота». Випуск 21. С.66-69

67. Карпінський Р.О., Безпалій С.М., Бикова Г.В., Козенко С.М., Лисик Р.В., Штома В.Д., Лимаренко Н.П., Гончаренко В. І. Теоретичні основи організації фізичної підготовки командирів танкових підрозділів Сухопутних військ Збройних Сил України. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія № 15. Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт): зб. наукових праць. Київ : Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова. 2021. Випуск 4 (134) 21. С. 66-69

68. Кас'яненко М. Аналіз проблем професійної підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу [Електронний ресурс] / М. Кас'яненко // Social development & Security. 2020. Vol. 10, Iss. 5. С. 161-168.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/socdevsec_2020_10_5_17

69. Ківалова Т. С. Зобов'язання відшкодування шкоди за цивільним законодавством України: теоретичні проблеми: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.03. Одеса, 2008. 458 с.

70. Кісіль З. Р, Кісіль Р. В. Адміністративне право: навч. посіб.: 3-тє вид. Київ: Алерта; ЦУЛ, 2011. 696 с.

71. Клочко А. М. Специфіка взаємодії суб'єкта і об'єкта кадрового забезпечення органів внутрішніх справ в Україні. *Право і безпека*, 2012. № 1 (43). С. 230–233
72. Коваленко, А.Л. Правові основи реформування Збройних сил України [Текст] / А.Л. Коваленко, М.В. Плотнікова // Реформування правової системи в контексті євроінтеграційних процесів: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції: у 2-х ч. (м. Суми, 21–22 травня 2020 року) / редкол.: А.М. Куліш, О.М. Резнік. Суми: Сумський державний університет, 2020. Ч.2 С. 90-93.
73. Коваль О. В. Кадровий менеджмент централізованого типу як система підвищення якості кадрового потенціалу Збройних сил України. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-1/doc/3/04.pdf>.
74. Ковальський В. С, Козінцев І. П. Правотворчість: теоретичні та логічні засади. К.: Юрінком Інтер, 2005. 192 с
75. Коқун О.М., Мороз В.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження : метод. посіб. К. : 7БЦ, 2021. 170 с.
76. Колісник-Гуменюк Ю. Сутність та структура професійно-педагогічної підготовки викладачів професійно-художніх дисциплін. Збірник наукових праць Випуск 5. Київ - Львів. Бережани Гомель, 2019, С.42-50
77. Колодій А.М. Принципи права України: Монографія / Анатолій Миколайович Колодій. К.: Юрінком Інтер, 1998. 208 с.
78. Колпаков В. К. Курс адміністративного права України : підруч. / В. К. Колпаков, О. В. Кузьменко, І. Д. Пастух, В. Д. Сущенко та ін. Київ: Юрінком Інтер, 2013. 872 с
79. Колпаков В. К., Кузьменко О. В. Адміністративне право України: Підручник. К.: Юрінком Інтер, 2003. 544 с.

80. Колпаков В.К. Адміністративне право України: Підручник. К.: Юрінком Інтер, 1999. 736с.
81. Коляда Т.А. Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: дисертація / Т.А. Коляда // Харків: Національний університет внутрішніх справ. 2004. 184 с.
82. Комаришин Н.С., Гетманцев О.В. Принципи законності: поняття, особливості / Н.С. Комаришин, О.В. Гетманцев // Міжнародна науково-практична конференція студентів і молодих вчених. Суми: УАБС НБУ. 2006. С.49-51.
83. Конаржевська В.І. Досвід збройних сил Німеччини у підготовці майбутніх офіцерів до здійснення стратегічних комунікацій / В.І. Конаржевська // Педагогіка та психологія. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Харків, 2018. Вип. 60. 227 с.
84. Конституційне право України : навч. посіб. / Н. К. Шаптала, Г. В. Задорожня. Дніпропетровськ : ТОВ «ЛізуновПрес», 2012. 472 с. URL: http://pidruchniki.com/1281041946859/pravo/konstitutsiya_ukrayini_rozvitok.
85. Конституційне право України: Підручник для студентів вищих навчальних закладів/ За ред. академіка АПрН України, доктора юридичних наук, професора Ю. М. Тодики, доктора юридичних і політичних наук, професора В. С. Журавського. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2002. 544 с.
86. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/conv#Text>
87. Концепція підготовки Збройних Сил України / Ukrainian Military Pages URL: <https://www.ukrmilitary.com/2016/02/concept-of-the-armed-forces-of-ukraine.html>
88. Концепція підготовки Збройних Сил України / підготовлена відповідно до Воєнної доктрини-2015, з метою удосконалення підготовки ЗС України, та затверджена наказом Міністра оборони України від 22.02.2016 №

95. URL: <https://www.ukrmilitary.com/2016/02/concept-of-the-armed-forces-of-ukraine.html>

89. Копейчиков В.В. Загальна теорія держави і права / За ред. В.В. Копейчикова // К.: Юрінком, 1997. 320 с.

90. Корж А. В. Документація право ділової форми. Навч. посібник.: лекції та зразки документів / Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН./ Нац. акад.. внутрішніх справ України: К., 2002 231 с.

91. Коросташова І. М. Організаційно-правові засади контролю в митній службі України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». Київ, 2006. 209 с.

92. Котенко О.А. Правове регулювання в контексті дії права та його основоположних принципів / О.А. Котенко // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 199-202.

93. Котюк В.О. Теорія права: курс лекцій. К.: Вентурі, 1996. 208с.

94. Кравцова Т.М. Поняття та особливості адміністративно-правових відносин у сфері надання державної допомоги суб'єктам господарювання. Експерт: парадигми юридичних наук і державного управління :електронне наукове видання : збірник. 2020. № 6 (12). 2020. С. 132-139.

95. Купалова Г.І. Теорія економічного аналізу: Навч. посіб. К.: Знання, 2008. 639 с.

96. Куракін О.М. Поняття і зміст нормативно-правового регулювання, як юридичного явища / О.М. Куракін // Держава і регіони: науковий вісник. 2013. № 3. С.10-16.

97. Курусь Т. В. Співвідношення нормативної діяльності із суміжними правовими поняттями. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. 2013. № 6-3. Т. 1. С. 9–11

98. Кучеренко Н.С. Особливості психологічного забезпечення службово - бойової підготовки майбутніх фахівців екстремального профілю.

Wydawnictwo Wyższej Szkoły Technicznej w Katowicach, 2019, URL:
<http://29ujmo6.257.cz/bitstream/123456789/9677/1/Кучеренко%20Польша.pdf>

99. Лігоцький А. О. Теоретичні основи проектування сучасних освітніх систем : монографія / Анатолій Олексійович Лігоцький. К. : Техніка, 1997. 210 с.

100. Лозинський Ю.Р. Адміністративна відповідальність за порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки / Ю.Р. Лозинський : матеріали наук.-звіт. конф. факультету кримінальної міліції [„Проблеми діяльності кримінальної міліції в умовах розбудови правової держави”], (Львів, 5 берез. 2008 р.) / Львів. держ. ун-т внутр. справ. Львів : ЛьвДУВС, 2008. С. 168–170

101. Луценко І. М. Правові стимули: теоретико-правові засади та механізм реалізації [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Луценко Ігор Миколайович ; Київ. нац. ун-т внутр. справ. - К., 2009. 227 арк.

102. Малиновський В. Я. // Державне управління: Навчальний посібник. Вид. 2-ге, доп. та перероб. К.: Атіка, 2003. 576 с

103. Малиновський В.Я. Державне управління: Навчальний посібник. Луцьк: Ред.-вид. відд. "Вежа " Вол. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. 558 с.

104. Маслій О.М. Концептуальні засади професійної підготовки майбутніх офіцерів ракетно-артилерійського озброєння. ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА: методологія, теорія та технології, вип. 5, 2017, С.142-155 URL:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj1joHx9fb8AhXC_CoKHen6BYUQFnoEAcQAQ&url=https%3A%2F%2Feducation-journal.org%2Findex.php%2Fjournal%2Farticle%2Fdownload%2F140%2F137&u sg=AOvVaw1cmxlcwXN9_HTxozrjmpN

105. Матющенко С.С. Об'єкт і предмет підготовки кадрів для збройних сил України. Юридична наука. 2020. №1. Том 2. С. 87-91.

106. Матющенко С.С. Принципи та функції підготовки кадрів для збройних сил України. Юридична наука. 2019. №5. Том 2. С. 189-192.

107. Матющенко С.С. Сутність, значення та особливості підготовки кадрів для збройних сил України в контексті реформи Збройних сил України. Науковий вісник публічного та приватного права. 2022. Випуск 5. С. 88-93.

108. Матющенко С.С. Форми та методи підготовки кадрів для збройних сил України. Науковий вісник публічного та приватного права. 2021. Випуск 2. Том 2. С. 133-137.

109. Медвідь, Ю. І. Формування готовності майбутніх офіцерів запасу до службовобойової діяльності в процесі професійної підготовки: дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Медвідь Юлія Іванівна; Глухів. нац. пед. унт ім. Олександра Довженка. Глухів, 2019. 240 с.

110. Мельник А. Ф., Оболенський О. Ю., Васіна А. Ю., Гордієнко Л. Ю. Державне управління: навч. посіб. / за ред. А. Ф. Мельник. Київ: Знання-Прес, 2003. 343 с.

111. Мельник В.В. Проблеми правового регулювання відшкодування шкоди у трудовому праві України: монографія / Харків: Вид-во, 2022. 389 с.

112. Мельничук М. В. Адміністративно-правові засади управлінської діяльності керівників органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / М. В. Мельничук. К., 2009. 197 с.

113. Мелян Н. Ю. Правове регулювання функціонування публічних фондів соціального призначення України в умовах сучасних перетворень [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Мелян Наталія Юріївна; Приват. ВНЗ "Львів. ун-т бізнесу та права". Львів, 2017.

114. Менеджмент організацій: Підручник / За заг. ред. Л. І. Федулової. К.: Либідь, 2004. 448 с. URL: http://pidruchniki.com/12140310/menedzhment/kadrova_politika_pidpriyemstva

115. Мехдізаде Ф. Вплив НАТО на стан і перспективи розвитку середовища безпеки / Ф. Мехдізаде // Політичний менеджмент. 2010. № 1. С. 140-146

116. Миколенко А.И. Административный процесс и административная ответственность в Украине. Учебное пособие. Харьков: «Одиссей», 2004. 272с.

117. Міністерство оборони України - СТАНДАРТ ПІДГОТОВКИ І – СТ - 4 «Індивідуальна підготовка військовослужбовця з психологічної підготовки» URL: https://www.mil.gov.ua/content/social_adaptation/psychological_preparation/standart_pcuxol_pidgotovku2013.pdf

118. Міноборони України від 05.08.2021 № 225 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1289-21/conv#Text>

119. Мірошніков С.В., Каленський А.А., Шворов С.А. , Сморгчов А.Б., Присяжнюк В.А. Тактична підготовка солдата, механізованого відділення і взводу: Навчально-методичний посібник. К.: Видавництво географічної літератури "Обрії", 2008. 128с.

120. Мовчан А.О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у ринкових умовах: дисертація / А.О. Мовчан // Харків: Національний юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2009. 201 с.

121. Молдован В. В., Чулінда А. І. Правознавство. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 184 с.

122. Москвич О.С. До проблеми визначення поняття кадрове забезпечення Збройних сил України. Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 22–23 вересня 2021 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 222–224.

123. Москвич О.С. До характеристики досвіду США щодо підготовки кадрів для збройних сил. *KELM*. 2022. № 7 (51). С. 315-319.

124. Москвич О.С. До характеристики ключових методів підготовки кадрів для Збройних сил України. Взаємодія публічного та приватного права: сучасні проблеми та виклики: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 21–22 лютого 2022 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2022. С. 139–141.

125. Москвич О.С. Можливість запровадження досвіду Європейський держав щодо підготовки кадрів для збройних сил в українські реалії. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2024. Випуск 3. С. 100-105.

126. Москвич О.С. Поняття кадрової політики в Збройних силах України. Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 12–13 серпня 2020 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 132–134.

127. Москвич О.С. Сутність та особливості підготовки кадрів для збройних сил України в контексті реформи ЗСУ. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2024. Випуск 2. С. 111-1115.

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

129. Наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади» від 25.12.2015 р. № 1631. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16>

130. Настанова «З бойової підготовки у збройних силах України». Київ: «Центр учбової літератури», 2023. 56 с.

131. Невзоров И.Л. Принцип законности в правоприменительной деятельности: диссертация / И.Л. Невзоров // Харьков: Национальный университет внутренних дел. 2002. 196 с.

132. Невядовський В.О. Адміністративно-правові засади здійснення контролю за якістю вищої освіти в Україні: монографія / Харків: Вид-во, 2021. 379 с.

133. Нечипоренко А.О. Нормотворчість в Україні: поняття, види, напрями удосконалення: автореферат / А.О. Нечипоренко // Харків: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого. 2015. 21 с.

134. Нещадим М.І. Військова освіта в Україні: історія, теорія, методологія, практика: [монографія] / М.І. Нещадим. К.: ВПЦ "Київський ун-т", 2003. 852 с

135. Нікіпелова Є.М. Організаційне забезпечення реалізації державної політики у сфері національної безпеки Республіки Польща. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління. Том 29 (68) № 2 2018. С.34-40

136. Новий тлумачний словник української мови. У 3 т. / Уклад.: В.В. Яременко, О.О. Сліпушко. К.: Аконіт, 2003. Т. 2. 926 с.

137. Обушенко Н.М. Проблеми теорії та практики систематизації трудового законодавства [Текст] : монографія / Н. М. Обушенко. Харків : Панов А. М., 2020. 427 с.

138. Одерів А. М., Климович В. Б., Підлетьчук Р. В., Добровольський В. Б. , Корчагін М. В. Особливості організації та змістовне наповнення систем фізичної підготовки у збройних силах держав-членів НАТО та України. Український журнал медицини, біології та спорту. 2020. Том 5, № 2 (24), С.271-282.

139. Олійник Л. В. Використання досвіду армій провідних країн світу в удосконаленні системи професійної підготовки військових фахівців. Проблеми навчання та підготовки кадрів. Честь і закон № 1/2011, С.50-54

140. Організаційно-правові засади професійної підготовки персоналу органів внутрішніх справ України: Наук.-практ. посібник / В.С. Венедиктов,

М.І. Іншин, М.М. Клемпарський та ін.; За заг. Ред. проф. В.С. Венедиктова. Х.: Вид-во Нац. Ун-ту внутр. справ, 2003. 212 с.

141. Організація роботи та управління в органах прокуратури: навчальний посібник у запитаннях і відповідях / За загальною редакцією М. К. Якимчука та І. В. Європіної. Київ: Національна академія прокуратури України, 2009. 207 с.

142. Осика І.В. Правова культура у формуванні правової, соціальної держави // Дис. ... канд. юрид. наук. К.: ІДП НАН України, 2004. 194 с.

143. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : [монографія] / В. І. Осьодло. К.: «Золоті Ворота», 2012. 463 с.

144. Палевич С. В., Піддубний О. Г., Ткачук О. А., Золочевський В. В. Стан проблеми та напрями удосконалення спеціальної фізичної підготовки військовослужбовців Повітряних Сил Збройних Сил України. Спортивна наука України 2018. №1 (83). Р. 15-25. 2018. №1 (83). С. 15-25. URL: <http://snu.ldufk.edu.ua>

145. Панькова Н.Є. Психологічні особливості підготовки військовослужбовців Національної гвардії України до безпечної діяльності в екстремальних ситуаціях. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна», №12/2016, С.169-171 URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi8zouShf38AhXWK3cKHVUXC4gQFnoEAsQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.sulj.oduvs.od.ua%2Farchive%2F2022%2F3%2F36.pdf&usg=AOvVaw2V7K0mRYzWfsz5jWk-8eNV>

146. Пархоменко Н.М. Джерела права: теоретико-методологічні засади: дис. доктора юрид. наук: 12.00.01 / Пархоменко Наталія Миколаївна. К., 2009. 442 с.

147. Пархоменко Н.М., Легуша С.М. До визначення змісту загальних (філософських) методів теорії держави і права / Н.М, Пархоменко, С.М. Легуша // Часопис Київського університету права. 2008. №1. С.26-31.

148. Пахарєв С.О. Ліцеї із посиленою військово-фізичною підготовкою: витоки та специфіка організації навчання / С.О. Пахарєв // Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2013. Вип. 43. С. 261-267

149. Перепьолкін С. М. Реформування збройних сил України на основі стандартів НАТО. Актуальні проблеми державотворення, правотворення та правозастосування: матеріали наукового семінару. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2018. С. 331–333. URL: <http://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/3069/1/73.pdf>.

150. Перунова О. М. Процесуальні акти-документи з цивільних справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Перунова Олена Миколаївна. – Х., 2007. – 204 с.

151. Петришин О. В. Теорія держави і права: підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / О. В. Петришин, С. П. Погребняк, В. С. Смородинський та ін.; за ред. О. В. Петришина. Харків: Право, 2014. 368 с.

152. Петрожець О. В. Поняття трудових відносин // Деснянська РДА : офіц. сайт. URL: http://desn.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1457:2012-06-05-09-10-49&catid=353:2012-03-22-14-34-14&Itemid=3504&lang=ua.

153. Петрушенко В. Л. Філософський словник: терміни, персоналії, сентеції / В. Л. Петрушенко. Львів : Магнолія 2006, 2011. 352 с.

154. Подкопаєв С. Професіоналізм прокурорської діяльності / С. Подкопаєв // Вісник Національної академії прокуратури України. – 2013. – №1. С.17-20.

155. Подольчак, Н. Поняття та види ефективності систем менеджменту машинобудівних підприємств [Текст] / Н. Подольчак // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". 2007. №23(606). С. 203-210

156. Поліщук С. Збройні сили США: бюджет, структура, відбір, зарплата... web-сайт «АрміяInform» URL: <https://armyinform.com.ua/2020/05/13/zbrojni-sily-ssha-byudzh-et-struktura-vidbir-zarplata/>

157. Половінкін І. М. Кадрова політика в Збройних силах України, як система управління людськими ресурсами / І. М. Половінкін, В. Т. Базарний, А. П. Медвідь // Вісник Національного університету оборони України. 2011. Вип. 3. С. 220-224.

158. Положення про особливості організації освітньої діяльності у вищих військових навчальних закладах Міністерства оборони України та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти / Наказ Міністерства оборони України 09 січня 2020 року № 4 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0250-20#Text>

159. Полюк В. С. Формування мотивації у процесі професійної підготовки персоналу прикордонного відомства / В. С. Полюк // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна". 2012. № 6. С. 127-130

160. Посметний В. В. Організаційно-правові аспекти початкової професійної підготовки персоналу ОВС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 "Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право" / В. В. Посметний ; Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2002. 181 с.

161. Поярков В. О. Адміністративно-правові методи діяльності суб'єктів забезпечення економічної безпеки держави. Наукові праці МАУП. 2014. Вип. 42 (3). С. 136–140.

162. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: Підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. Х.: Вид-во "ФІНН", 2009. 728 с.

163. Приходько І. І., Гунбін К. Ю., Безбавна Г. І. Професійний психологічний відбір військовослужбовців у зарубіжних країнах. Причорноморські психологічні студії. 2017 С. 79-84.

164. Приходько І.І. Тренінг формування, підтримання та збереження психологічної безпеки особистості у фахівців екстремальних видів діяльності. Особистість в екстремальних умовах : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції, 12 травня 2017 р., м. Львів. Львів : ФОП Корпан Б.І., 2017. С. 129–133

165. Про військовий обов'язок і військову службу / Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12/conv#Text>

166. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України / Закон України від 24.03.1999 № 551-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14/conv#Text>

167. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Відомості Верховної Ради. 2014. № 49. Ст. 2056

168. Про затвердження Змін до Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України / Наказ Міноборони України від 19.03.2022 № 91 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0455-22/conv#Text>

169. Про затвердження Інструкції з фізичної підготовки в системі Міністерства оборони України / Наказ Міноборони України від 05.08.2021 № 225 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1289-21#Text>

170. Про затвердження Концепції розвитку професійного сержантського корпусу Збройних Сил України / Наказ Міноборони України від 08.02.2022 № 44 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0044322-22/conv#Text>

171. Про затвердження Положення про вищі військові навчальні заклади / Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 12.05.2021 № 467 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/467-2021-п#Text>

172. Про затвердження Положення про військовий (військово-морський, військово-спортивний) лицей, лицей із посиленою військово-фізичною підготовкою / Постанова Кабінету Міністрів України від 30.06.2021 № 672 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/672-2021-п/conv#Text>

173. Про затвердження Положення про Міністерство оборони України / Постанова Кабінету Міністрів України від 26.11.2014 № 671 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/671-2014-п/conv#Text>

174. Про затвердження Положення про територіальні центри комплектування та соціальної підтримки / Постанова Кабінету Міністрів України від 23.02.2022 № 154 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/154-2022-п/conv#Text>

175. Про затвердження Порядку проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу / Постанова Кабінету Міністрів України від 01.02.2012 № 48 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/48-2012-п#n9>

176. Про Збройні Сили України / Закон України від 06.12.1991 № 1934-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12/conv#Text>

177. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію / Закон України від 21.10.1993 № 3543-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12/conv#Text>

178. Про Положення про проходження громадянами України військової служби за контрактом в Управлінні державної охорони України / Указ Президента України від 26.01.2022 № 33/2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/33/2022#Text>

179. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 року "Про Стратегію воєнної безпеки України" Указ Президента від 25.03.2021 № 121/2021 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/121/2021/conv#Text>

180. Професійні якості військовослужбовця - сукупність бойових, морально-психологічних / URL: <https://jak.koshachek.com/articles/profesijni-jakosti-vijskovosluzhbovcja-sukupnist.html>

181. Психологічний словник / За ред. В. І. Войтка. Київ: Головн. вид. видавн. об'єд. «Вища школа», 1982. 216 с.

182. Психологія та педагогіка. Конспект лекцій І. Ю. Лепешинський, В. В. Глебов, В. Б. Літков, В. Ф. Терехов. О., 2011. 180 с.

183. Пухтецька А. А. Європейські принципи адміністративного права та їх запровадження в законодавстві України : дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Алла Альбертівна Пухтецька. Київ : Б.в., 2009. 214 с.

184. Пухтецька А. А. Європейські принципи адміністративного права : монографія / А. А. Пухтецька ; за заг. ред. д-ра. юрид. наук, проф. В. Б. Авер'янова. 2-ге вид., доопрац. і допов. К. : Логос, 2014. 237 с

185. Рабінович П. М. Верховенство права в інтерпретації Страсбурзького Суду та Конституційного Суду України: мат. міжнар. конф. «Верховенство права: питання теорії і практики» [Текст] / П. М. Рабінович // Українське право. 2006. № 1 (19). С. 210– 220.

186. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посіб. / П. М. Рабінович. Вид. 6-е. Харків : Консум, 2002. 160 с.

187. Развадовський В. Й. Державне регулювання транспортної системи України (адміністративно-правові проблеми та шляхи їх розв'язання) : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.07 / Развадовський Віктор Йосипович ; Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2004. 508 с.

188. Рахманов В., Ясенко С. Удосконалення освітньої діяльності для кадрового менеджменту в Збройних силах України. Військова освіта 2 (44),

2021, C.194-204 URL:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwisudfCyPX8AhUp_rsIHVRVDVAQFnoECA4QAQ&url=http%3A%2F%2Fznp-vo.nuou.org.ua%2Farticle%2Fview%2F249950&usg=AOvVaw1kiM5wYRVdCD8g1BEAOZi_

189. Романенко Є. О. Реформування Збройних Сил України за стандартами НАТО. Публічне урядування. 2016. № 3. С. 142–150. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pubm_2016_3_15.

190. Романова І. Д. Розуміння поняття правовідносин / І. Д. Романова // Новітні кримінально-правові дослідження 2017 : зб. наук. пр. / відп. ред. д-р юрид. наук, проф. О. В. Козаченко. Миколаїв : Іліон, 2017. С. 316-319.

191. Румянцева-Козовник А. В. Форми та методи адміністративної діяльності органів внутрішніх справ з охорони прав дитини. Європейські перспективи. 2014. № 3. С. 116–122

192. Русецький А. А. Адміністративно-правове забезпечення взаємодії та координації діяльності правоохоронних органів на регіональному рівні в Україні : монографія / за заг. ред. О. М. Ключова. Харків : ФОП Панов А.М., 2018. 424 с.

193. Рябченко О.П. Держава і економіка: адміністративно-правові аспекти взаємовідносин: Монографія / За загальною редакцією О.М. Бандурки. Харків: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. 304 с.

194. Свірідова О.В. Принципи управління взаємодією продуцента та реципієнтів ринкової привабливості / О. В. Свірідова // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2013. - № 3. - С. 45-52.

195. Сердюк Н.А. Реформування та розвиток збройних сил України (виклики сучасності). Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2019, С.47-50 URL:

<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/31037/1/реФормування%20та%20розвиток%20збройних.pdf>

196. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: Підручник / О.Ф. Скакун. Х.: Консум, 2001. 656 с.

197. Скакун О. Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : [підручник; видання 2-е, перероблене і доповнене] / О. Ф. Скакун. Харків : Еспада, 2009. 752 с.

198. Скворок І. М. Підготовка офіцерів запасу в зарубіжних країнах / І. М. Скворок // Військова освіта. 2013. № 1. С.207-216

199. Скворок І. М. Підготовка офіцерів запасу в зарубіжних країнах. Військова освіта. 2013. № 1. С. 207–216. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vios_2013_1_26.pdf

200. Словник української мови / під ред. І. К. Білодіда. Київ: Наук. думка, 1970–1980. Т. 3. 1972. 744 с.

201. Словник української мови: [в 11 т.]: Т. 5: Н-О / ред. В. О. Винник, Л. А. Юрчук. Київ: Наук. думка, 1974. 840 с.

202. Собакарь А.О. Організаційно-правові основи утворення і функціонування спеціальних економічних зон в Україні: дисертація / А.О. Собакарь // Донецьк: Донецький інститут внутрішніх справ. 2002. 216 с.

203. Соловійов В. М. Поняття і сутність правового регулювання державного управління України / В. М. Соловійов // Університетські наукові записки. 2007. № 3. С. 27-33

204. Стан та перспективи розвитку збройних сил Великої Британії / URL: <https://mil.in.ua/uk/articles/stan-ta-perspektyvy-rozvytku-zbrojnyh-syl-velykoji-brytaniyi/>

205. Стратегія забезпечення державної безпеки, затверджена Указом Президента України від 16 лютого 2022 року № 56/2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/56/2022/conv#Text>

206. Стратегія національної безпеки України «БЕЗПЕКА ЛЮДИНИ - БЕЗПЕКА КРАЇНИ», затверджена Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020#Text>

207. Стрельцова О.В. Джерела права європейського союзу (теоретичні аспекти): дисертація / О.В. Стрельцова // Київ: Інститут держави і права ім В.М. Корецького. 2008. 214 с.

208. Суспо В. Гендерні аспекти фізичної підготовки військовослужбовців Збройних сил України // Індивідуальність у психологічних вимірах спільнот та професій: збірник наукових праць / за заг. ред. Л.В. Помиткіної, О.М.Ічанської. К. : ТОВ «Альфа-ППК», 2020. С. 303-307

209. Сучасний тлумачний словник української мови: 100 000 слів / за заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. Харків: ВД «ШКОЛА», 2009. 1008 с.

210. Теорія держави та права : підручник / [Є. О. Гіда, Є. В. Білозьоров, А. М. Завальний та ін.] ; за заг. ред. Є. О. Гіди. Київ : ФОП О. С. Ліпкан, 2011. 576 с.

211. Теорія управління органами внутрішніх справ: Підручник / За ред. канд. юрид. наук Ю.Ф. Кравченка. К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1999. 978 с.

212. Тетеря В. М. Сутність, значення та особливості кадрового забезпечення поліції на регіональному рівні в контексті реформи Національної поліції України. Науковий вісник публічного та приватного права. 2016. Вип. 2. Т. 3. С. 231–236

213. Ткаченко О. В. Методологічні засади дослідження кадрового забезпечення державного управління освітою в Україні / О. В. Ткаченко // Вісник Київського Національного університету ім. Т. Г. Шевченка. 2014. № 1 (1). С. 88-91.

214. Толлок І., Супрунов Ю. Особливості підготовки військових фахівців тактичного рівня у ВВНЗ США та окремих країн НАТО. Військова освіта, 2018, 37 (1), С.259-271

215. Томілін, О. О. Напрями удосконалення системи підготовки кадрів для аграрного сектора економіки [Текст] / О. О. Томілін // Науковий вісник Ужгородського університету : Серія: Економіка / В.П. Мікловда, М.І. Пітюлич, Н.М. Гапак. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2012. Вип. 2 (36). С. 200–204

216. Трудове право: підручник / за заг. Ред. В.В. Жернакова // Вид.-во.: «Право». 2013. 496 с.

217. Уманець Г.В. Принципи, форми і методи військового навчання / Національний університет цивільного захисту України URL: https://nuczu.edu.ua/images/topmenu/kafedry/kafedra-viiskovoi-pidhotovky/distant-content/T_5_Lekciy_1.pdf

218. Управління органами Національної поліції України: підручник / за заг. ред. В. В. Сокурєнка. Харків, 2017. 580 с.

219. Фелик В. І. Адміністративно-правове забезпечення профілактичної діяльності Національної поліції України: монографія. Харків, 2016. 511 с.

220. Фільков С. Підготовка офіцерів запасу у країнах Західної Європи. Закордонний військовий огляд. 1996. № 6. С. 12–15

221. Фролов В. С., Устименко О. В. Особливості впровадженні в ЗС України систем військового управління за принципами та стандартами НАТО. Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України ім. Івана Черняхівського. 2018. № 3(64) С. 18–26.

222. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. К.: Академвидав, 2006. 488 с.

223. Хомишин І. Ю. Адміністративно-правові аспекти вдосконалення співпраці ОВС та органів місцевого самоврядування щодо забезпечення правопорядку : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. / Хомишин Ірина Юріївна. Львів, 2010. 198 с.

224. Цветков В.В. Державне управління: основні фактори ефективності (політико-правовий аспект). Х.: Право, 1996. 165 с.

225. Черних О. Б. Аналіз сучасного стану системи військової освіти республіки Польща: досвід для України / О. Б. Черних, О. О. Мітягін, Ю. О. Черних // Військова освіта. 2017. № 1. С. 200-208

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

227. Шевцов О. О. Правове регулювання трудової діяльності працівників прокуратури України [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Шевцов Олександр Олександрович ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х., 2010. 182 арк.

228. Шевчук М. Регіональний лідер системи навчання державних службовців. Вісник Державної служби України. 2004. № 3. С. 4–9.

229. Штангрет М. Й. Філософські проблеми правового виховання молоді (на прикладі закладів освіти МВС України) [Текст] : дис... канд. юрид. наук: 12.00.12 / Штангрет Михайло Йосипович ; Львівський держ. ун-т внутрішніх справ. Л., 2006. 240 арк

230. Штучний В.В. Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України / Вячеслав Васильович Штучний, Нац. акад. внутрішніх справ. Київ : [Б.в.], 2015. 209 с.

231. Юридична енциклопедія: в 6-ти т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. К. : «Укр. енцикл.», 2004. Т. 6 (6). С. 476.

232. Юрик Н. Є., Жук Н. І. Визначення та сутність кадрової політики / Юрик Н. Є., Жук Н. І. // Інноваційна економіка. 2012. № 4. С. 301–304.

233. Юровська В. Метод адміністративного права: теоретико-правовий аналіз / В. Юровська // Підприємництво, господарство і право. 2017. №12. С.188-192
234. Яцино О. В. Система кадрового забезпечення у Збройних Силах України: проблемні питання та напрямки їх вирішення / О. В. Яцино // Системи озброєння і військова техніка. 2012. № 4. С. 200-205
235. Яцино О. Особливості підвищення кваліфікації фахівців служб персоналу у збройних силах США. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології, 2018, № 7 (81) С.71-80
236. Army Command, Leadership, and Management: Theory and Practice. US Army War College, Carlisle Barracks, Pennsylvania; 1995. 465 p.
237. Moskvych, O. To the description of key forms of training for the Armed Forces of Ukraine personnel. Entrepreneurship, Economy and Law. 2023. № 7. pp. 167-171.
238. Moskvych, O. Promising ways to improve the organizational and legal framework for training the personnel for the Armed Forces of Ukraine. Entrepreneurship, Economy and Law. 2023. № 8. pp. 122-126.
239. Specialized Skills Training URL: <https://myarmybenefits.us.army.mil/Benefit-Library/Federal-Benefits/Specialized-Skills-Training?serv=122>
240. Stability Operations and Support Operations. US. Headquarters Departure of the Army. Washington. 2003; FM 3-07: 7-16.
241. Strategia bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej 2014. Warszawa. 2014. 57 s. URL: <https://www.bbn.gov.pl/ftp/SBN%20RP.pdf>
242. The Army Weight Control Program. 1992 Aug; AR 600-9: 22-56
243. Vazques A. Equal Opportunity / A. Vazques // Psychology. 1995. № 6. P. 23-32.
244. Zoller G. Kommunikation und Kooperation zwischen ausgewählten Organisationen der Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben bei

größeren Einsatzlagen – Erfolgskritische Faktoren des Prozessmanagements. URL: <http://nbn-resolving.de/urn/resolv>.

245. Zowislo-Grünwald N., Beitzinger F. Strategische Kommunikation in der Bundeswehr. URL: <http://strategiccommunication.bwi.unibw-muenchen.de>.

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Москвич О. С. До характеристики досвіду США щодо підготовки кадрів для збройних сил. *KELM*. 2022. № 7 (51). С. 315–319 (Республіка Польща).
2. Moskvych O. To the description of key forms of training for the Armed Forces of Ukraine personnel. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2023. № 7. P. 167–171.
3. Moskvych O. Promising ways to improve the organizational and legal framework for training the personnel for the Armed Forces of Ukraine. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2023. № 8. P. 122–126.
4. Москвич О. С. Сутність та особливості підготовки кадрів для збройних сил України в контексті реформи ЗСУ. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2024. Вип. 2. С. 92–98.
5. Москвич О. С. Можливість запровадження досвіду Європейський держав щодо підготовки кадрів для збройних сил в українські реалії. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2024. Вип. 3. С. 100–105.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Москвич О. С. Поняття кадрової політики в Збройних силах України. *Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 12–13 серп. 2020 р.)*. Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2020. С. 132–134.
7. Москвич О. С. До проблеми визначення поняття кадрового забезпечення Збройних сил України. *Науково-практичні засади розвитку*

наукової думки на сучасному етапі державотворення: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 22–23 верес. 2021 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2021. С. 222–224.

8. Москвич О. С. До характеристики ключових методів підготовки кадрів для Збройних сил України. Взаємодія публічного та приватного права. *Сучасні проблеми та виклики* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 21–22 лют. 2022 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2022. С. 139–141.