

## ВІДГУК

**офіційного опонента доктора юридичних наук, професора Шатрави Сергія Олександровича на дисертацію Попик Анни Валеріївни «Адміністративно-правові засади реалізації кадрової політики в системі правосуддя», подану на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.07 — адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право**

Сталий розвиток України, як і будь-якої сучасної держави, можливий виключно за умови створення належним чином збалансованої системи інститутів влади та політики держави, заснованої на ідеї людиноцентризму, що активно формувалась у доктрині адміністративного права України, починаючи з кінця минулого сторіччя. З огляду на це, цілком закономірним є те, що вітчизняна доктрина адміністративного права стала певним ідеологічним фундаментом для розбудови сучасної правової держави на теренах постсоціалістичної України. В окресленому сенсі особливого значення набуває питання збалансованості функціонування системи правосуддя, яка є підґрунтям, на якому вибудовується правова держава, а також є фундаментом для реалізації євроінтеграційного прагнення нашої держави. Попри це, слід констатувати, що постійні судово-правові реформи в Україні не створили усіх належних умов для ефективного функціонування системи правосуддя, а в окремих випадках – загострили відповідні існуючі проблеми. Однією із таких проблем є реалізації кадрової політики в системі правосуддя. З огляду на це, актуальність та своєчасність дисертаційного дослідження Попик Анни Валеріївни на тему: «Адміністративно-правові засади реалізації кадрової політики в системі правосуддя» не викликає жодних сумнівів.

Обраний напрям дисертаційного дослідження спрямований на реалізацію положень Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015, Стратегії реформування державного управління України на 2016–2020 рр.,

затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474-р, Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 рр., схваленої Указом Президента України від 20 травня 2015 р. № 276/2015, Стратегії розвитку Національної школи суддів України на 2016–2020 рр. Роботу виконано відповідно до Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України (далі – НАПрН) на 2016–2020 рр., схвалених постановою загальних зборів НАПрН від 3 березня 2016 р., перспективних напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, перелік яких затверджено рішенням Президії НАПрН від 18 жовтня 2013 р. № 86/11, а також у межах реалізації 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 0115U005495).

Мета роботи полягає в тому, щоб на підставі комплексного аналізу теоретичних праць, національного законодавства, практики його застосування розробити теоретичні положення щодо адміністративно-правових засад реалізації кадрової політики в системі правосуддя України, сформулювати пропозиції та рекомендації з удосконалення адміністративного законодавства в досліджуваній сфері. Відповідно до мети вдало сформульовано завдання дисертаційного дослідження.

Об'єкт та предмет дослідження сформульовані вдало і відповідають вимогам МОН України.

Методологічною основою дослідження стали сучасні загальні та спеціальні методи наукового пізнання. Їх застосування обумовлено системним підходом, що дало дисертантці можливість досліджувати проблеми в єдності їх соціального змісту і юридичної форми.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є одним з перших наукових досліджень, присвячених визначенню актуальних адміністративно-правових засад реалізації кадрової політики в системі

правосуддя України, проведеним з урахуванням розвитку національного адміністративного законодавства, обумовленого судово-правовими реформами, а також процесами перебудови законодавства відповідно до концепції людиноцентризму. За результатами проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків.

Зокрема в роботі:

- вперше, розкрито зміст і сутність поняття «кадрова політика в системі правосуддя», що як термін відсутнє в чинному законодавстві України та яке вчені-адміністративісти не виокремлюють як особливий адміністративно-правовий феномен. Вказану політику розкрито як сукупність відповідних заходів, а також юридичних стандартів діяльності суб'єктів її реалізації, що на всіх рівнях функціонування відповідної системи: 1) спрямовують діяльність цих суб'єктів на приведення фактичного рівня якості та кількості людських ресурсів системи правосуддя у відповідність до стратегії побудови правової держави в Україні, а також об'єктивних кадрових потреб системи правосуддя; 2) урегульовують взаємовідносини кадрів системи правосуддя із судовою владою та державою загалом (с.21);

- удосконалено систему завдань адміністративно-правового забезпечення кадрової політики в системі правосуддя, до яких віднесено: нормотворчі, моніторингові, превентивні, координаційні, стратегічні, інформаційні, навчальні та просвітницькі завдання, а також завдання науково-практичного прогнозування (с.23);

- обґрунтовано, що зміст кадрової політики у системі правосуддя в практичному контексті (як складної системи, яка складається із сукупності підсистем – політик, що реалізуються у фактичній дійсності) охоплює такі «політики»: управління кадрами у системі правосуддя; організація та забезпечення ефективного функціонування інститутів реалізації кадрової політики в системі правосуддя; забезпечення системи правосуддя належними кадрами; оцінка кадрів у системі правосуддя; професійний розвиток та кар'єрне просування; позитивна та негативна, матеріальна та моральна

мотивація; робота із кадровим резервом; охорона праці та соціального захисту кадрів. У концептуальному контексті змістом «кадрової політики в системі правосуддя» є її мета, завдання, принципи, форми та методи ефективного забезпечення системи правосуддя належними кадрами у необхідній мірі (с.61);

- зазначено, що організація діяльності НШСУ, як суб'єкта забезпечення підготовки висококваліфікованих кадрів для системи правосуддя, у залежності від джерела організаційного впливу та ієрархічного рівня вияву такого впливу виявляється у: 1) зовнішньо спрямованій організації діяльності НШСУ, тобто: а) загальна зовнішньо спрямована організація діяльності (відповідна нормотворча, загальна управлінська діяльність національного парламенту, центральних органів виконавчої влади); б) зовнішньо спрямована структурна організація діяльності (організаційно-установча діяльність ВККСУ щодо НШСУ); 2) внутрішньо спрямованій організації діяльності НШСУ, тобто діяльність здійснювана: а) службовими особами Школи; б) посадовими особами науково-викладацького складу; в) дорадчими органами; г) структурними підрозділами НШСУ (с.144-145);

- доведено, що вдосконалення підзаконного адміністративно-правового регулювання формування та реалізації кадрової політики в системі правосуддя має здійснюватись шляхом розроблення та затвердження: а) Порядку та методології визначення якості реалізації кадрової політики в системі правосуддя; б) Стратегії реалізації кадрової політики у системі правосуддя до 2025 року (складатиметься з наступних частин: «Загальна частина»; «Стан і основні проблеми реалізації кадрової політики в системі правосуддя»; «Мета, завдання і принципи Стратегії»; «Сфера поширення Стратегії»; «Реалізація Стратегії»; «Джерела фінансування»; «Контроль та моніторинг реалізації Стратегії»; «Очікувані результати»); в) Плану заходів з реалізації Стратегії реалізація кадрової політики у системі правосуддя (складатиметься з таких частин: «найменування завдання»; 2) «найменування

заходу»; 3) «відповідальні за виконання»; 4) «строк виконання»); г) Порядку взаємодії суб'єктів реалізації кадрової політики в системі правосуддя (с.182).

Разом із тим, дисертація не позбавлена певних недоліків та суперечливих положень, які потребують додаткових пояснень та уточнень.

1. Так, у висновках до Розділу 2 дисертаційного дослідження дисертантка вказує, що основними адміністративно-правовими формами реалізації кадрової політики у системі правосуддя, є: 1) нормотворча діяльність; 2) прийняття ненормативних актів суб'єктів реалізації кадрової політики та судових рішень; 3) здійснення кадрових процедур, процедур забезпечення діяльності органів суддівського самоврядування та ВРП, ВККСУ, НШСУ; 4) наглядова та контрольна діяльність (діяльність суб'єктів інституційного контролю та нагляду, суб'єктів демократичного контролю); 5) формування наукової думки (стор. 146). Втім, висновки авторки були більш змістовними, якби вона хоча б тезисно розкрила зміст кожної із окреслених форм. Зокрема, хотілося б уточнити зміст нормотворчості, як адміністративно-правової форми реалізації кадрової політики у системі правосуддя.

2. Додатково хотілося б уточнити, які саме критерії необхідно враховувати при наданні оцінки якості реалізації кадрової політики в системі правосуддя (стор. 181).

3. Більш детального обґрунтування, на мою думку, потребує твердження про те, що «на сьогоднішній день розвиток адміністративного законодавства в частині удосконалення формування та реалізації кадрової політики в системі правосуддя характеризується фрагментарністю та непослідовністю, неналежним чином враховує нагальні проблеми реалізації кадрової політики та загострює кадрову та інституційну кризу у системі правосуддя, що шкодить ідеї самостійності суду та суддів, є перешкодою до реалізації євроінтеграційних завдань України» (стор. 182).

4. Дисертаційне дослідження має низку орфографічних та стилістичних неточностей.

Вищенаведені зауваження, які в певній мірі носять характер побажань, не впливають на загальну позитивну оцінку якості виконаної дисертанткою роботи. Теоретичні результати й наукові положення, які містяться в цій дисертації, характеризуються єдністю змісту і свідчать про особистий вклад авторки в юридичну науку. Вдалиий і логічно поєднаний вибір у дослідженні питань, їх актуальність, розумне співвідношення теоретичних міркувань та прикладів з практики, чіткість викладу матеріалу, аргументованість наукових висновків і узагальнень свідчать про значний науковий рівень проведеного дослідження та його практичне значення.

Зміст дисертаційної роботи висвітлений достатньо повно, виклад запропонованих в роботі положень базується на ґрунтовному опрацюванні літературних джерел із проблематики дисертаційного дослідження. Авторка сформулювала свої висновки, які здатні стати значним внеском у розвиток вітчизняного адміністративного права.

Основні положення дисертації відображені в авторефераті, публікаціях у наукових виданнях, а також оприлюднені на науково-практичних конференціях, що свідчить про ретельну роботу, проведenu дисертанткою в процесі наукового дослідження та його апробації.

Автореферат дисертації відповідає її змісту та повністю відображує основні положення і результати дослідження. Дисертацію та автореферат оформлено відповідно до вимог, встановлених МОН України.

Вказане дозволяє зробити висновок, що дисертаційне дослідження «Адміністративно-правові засади реалізації кадрової політики в системі правосуддя» є завершеною працею, в якій отримано нові науково обґрунтовані результати, що в сукупності вирішують конкретне наукове завдання — удосконалення адміністративно-правових засад реалізації кадрової політики в системі правосуддя. Виходячи із зазначеного, слід

вказати, що дисертаційне дослідження повністю відповідає науковій спеціальності 12.00.07 та вимогам Порядку присудження наукових ступенів, а його авторка — Анна Валеріївна Попик — заслуговує присудження їй наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 — адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право.

**Офіційний опонент:**  
завідувач науково-дослідної  
лабораторії з проблем  
забезпечення діяльності поліції  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ,  
доктор юридичних наук, професор



С.О. Шатрава