

Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка МОН України, Глухів, 2020. 38 с.

7. Гаращук О.В. Куценко В.І. Основні функції вищої освіти України в контексті її модернізації та євроінтеграції. Міжнародний науковий вісник: збірник наукових статей за матеріалами XXVII Міжнародної науково-практичної конференції, Ужгород – Будапешт, 26–29 листопада 2013 року /ред. кол. В.І.Смолянко (голова), І.В.Артёмов та ін. Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2014. Вип. 8(27). С. 7–16.

8. Розумна Т. Інтерактивна взаємодія як складова процесу підготовки майбутніх учителів іноземної мови. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2015. № 43. С. 320–325.

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2024.2.16>

МОСКВИЧ О.С.

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМИ ЗСУ

THE ESSENCE AND PECULIARITIES OF PERSONNEL TRAINING FOR THE ARMED FORCES OF UKRAINE IN THE CONTEXT OF THE REFORM OF THE ARMED FORCES

Метою статті є: розкрити сутність та особливості підготовки кадрів для збройних сил України в контексті реформи ЗСУ. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, запропоновано авторський підхід щодо тлумачення поняття «підготовка кадрів для збройних сил України». Аргументовано, 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. Сформовано авторський підхід щодо переліку особливостей підготовки кадрів для ЗСУ. Наголошено, 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, априорі, є запорукою ефективного функціонування Збройних Сил України як цілісної системи, професійного виконання покладених на них завдань і функцій. 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. Зроблено висновок, 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. Як показала практика, саме підготовка військових – це запорука перемоги над ворогом. Тож, до ключових особливостей підготовки кадрів для ЗСУ слід віднести наступні: 1) різновекторність підготовки кадрів, яка має диференційований характер в залежності від того, на яку посаду в Збройних силах України претендує (або вже знаходиться) особа; 2) підготовка

носить інтелектуальний, психологічний, фізичний характер. Тобто вона фактично спрямована на всебічний розвиток військовослужбовця і як професіонала і як особистості; 3) розгалуженість чинного законодавства, норми якого спрямовані на регулювання суспільних відносин у досліджуваній сфері; 4) підготовка кадрів для ЗСУ має важливе значення з точки зору захисту і збереження державності та суверенітету України.

Ключові слова: підготовка, кадри, Збройні сили України, реформування, ЗСУ, кадрове забезпечення.

The purpose of the article is: to reveal the essence and peculiarities of personnel training for the armed forces of Ukraine in the context of the reform of the Armed Forces. In the article, based on the analysis of the scientific views of scientists, the author's approach to the interpretation of the concept of "training of personnel for the armed forces of Ukraine" is proposed. It is argued that the quality of personnel training for the Armed Forces of Ukraine directly depends on how effectively and efficiently they will perform the tasks and functions assigned to them by the norms of the current legislation. An author's approach to the list of features of personnel training for the Armed Forces has been formed. It is emphasized that personnel support of the Armed Forces of Ukraine is a set of tools, methods and measures that are used by specially authorized entities in their activities, with the aim of creating conditions for the most rational selection, distribution, transfer and promotion of personnel, training and training, performance evaluation their service, social protection and motivation, etc. And therefore, personnel support, in addition to everything mentioned above, a priori, is a guarantee of the effective functioning of the Armed Forces of Ukraine as a whole system, professional performance of the tasks and functions assigned to them. Based on the above, personnel support of the Armed Forces is a multifaceted phenomenon that includes many elements, among which personnel training has a special and independent place. It was concluded that the quality of personnel training for the Armed Forces of Ukraine directly depends on how effectively and efficiently they will perform the tasks and functions assigned to them by the norms of the current legislation. As practice has shown, it is the training of the military that is the key to victory over the enemy. Therefore, the key features of personnel training for the Armed Forces should include the following: 1) the multi-vector nature of personnel training, which has a differentiated character depending on which position in the Armed Forces of Ukraine a person applies for (or is already in); 2) training is intellectual, psychological, and physical in nature. That is, it is actually aimed at the comprehensive development of a serviceman both as a professional and as an individual; 3) the ramifications of the current legislation, the norms of which are aimed at regulating social relations in the researched area; 4) personnel training for the Armed Forces is important from the point of view of protecting and preserving the statehood and sovereignty of Ukraine.

Key words: training, personnel, Armed Forces of Ukraine, reform, Armed Forces, personnel support.

Постановка проблеми. 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 [1]. Запровадження відповідних стандартів має важливе значення та обумовлює необхідність створення ефективної системи підготовки кадрів.

Стан дослідження. Окремі проблемні питання, пов'язані із підготовкою кадрів для Збройних сил України, у своїх наукових працях розглядали: С.В. Белай, В.Н.С. Кучеренко, Ю.І. Медвідь, С.В. Мірошніков, А.А. Каленський, А.М. Одеров, Р.В. Підлетейчук, В.А. Присяжнюк, А.А. Пухтецька, О.Б. Черних, В.В. Штучний, О.В. Яцино та багато інших. Втім, незважаючи на чималу

кількість наукових здобутків, в науковій літературі питання сутності та особливостей підготовки кадрів для збройних сил України в контексті реформи ЗСУ є недостатньо опрацьованим.

Саме тому метою статті є: розкрити сутність та особливості підготовки кадрів для збройних сил України в контексті реформи ЗСУ.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження відзначимо, 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, априорі, є запорукою ефективного функціонування Збройних Сил України як цілісної системи, професійного виконання покладених на них завдань і функцій. 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 вищі й середні спеціальні навчальні 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 [2].

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 [3, 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 [4, 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, умінь, 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 умінь (аналітико-діагностичних, прогностичних, конструктивно-організаторських, комунікативних, рефлексивних), розвитку найважливіших професійно-особистісних якостей (емпатії, емоційної стійкості), становлення на цій основі особистості педагога як професіонала [5, 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 умінь, 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 [6, с. 33].

Основними складовими системи підготовки, на переконання А.Ф. Головні та С.В. Беляя є наступні [7]: 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 [7].

В.І. Осьодло, І.І. Приходько та В.В. Ягулов 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 [8].

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 [9]: 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 [9].

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.

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 [10, 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 [11, с. 469]. 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, наряд чи можна було б розвивати ці способи дії, 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. [7]. 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) [12].

Навички – це дії, які в результаті тривалого повторення стають автоматичними. Вони формуються, коли людина пристосовується до життєдіяльності у навколишнім середовищі; дозволяють точно, швидко та економічно виконувати різні операції. При наявності навичок діяльності людини стає продуктивнішою [13, с. 251]. Тобто навички – це знання та вміння, застосування яких доведено 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 [14].

– 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 [15, с. 7–8]. 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 [16].

Висновки. Підбиваючи підсумок представленого наукового дослідження необхідно узагальнити, 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. Як показала практика, саме підготовка військових – це запорука перемоги над ворогом.

Тож, до ключових особливостей підготовки кадрів для ЗСУ слід віднести наступні: 1) різновекторність підготовки кадрів, яка має диференційований характер в залежності від того, на яку посаду в Збройних силах України претендує (або вже знаходиться) особа; 2) підготовка носить інтелектуальний, психологічний, фізичний характер. Тобто вона фактично спрямована на всебічний розвиток військовослужбовця і як професіонала і як особистості; 3) розгалуженість чинного законодавства, норми якого спрямовані на регулювання суспільних відносин у досліджуваній сфері; 4) підготовка кадрів для ЗСУ має важливе значення з точки зору захисту і збереження державності та суверенітету України.

Список використаних джерел:

1. 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>.
2. Томілін, О. О., Пітюлич М.І., Гапак Н.М. Напрями удосконалення системи підготовки кадрів для аграрного сектора економіки. *Науковий вісник Ужгородського університету* : Серія: Економіка, 2012. Вип. 2 (36). С. 200–204
3. Штучний В.В. Адміністративно-правові засади підготовки кадрів Управління державної охорони України. Київ :Нац. акад. внутрішніх справ. 2015. 209 с.
4. Бандурка О.О. Управління державною податковою службовою і України: організаційно-правові аспекти: дисертація. Київ: Київський міжнародний університет. 2007. 441 с.
5. Колісник-Гуменюк Ю. Сутність та структура професійно-педагогічної підготовки викладачів професійно-художніх дисциплін. *Збірник наукових праць*. Вип. 5. Київ – Львів. Бережани Гомель, 2019, С. 42–50.
6. 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.
7. Головня А. Ф., Белай С. В. Теоретичні основи вдосконалення професійного розвитку офіцерського складу Національної гвардії України. *Честь і закон*. 2021. № 2 (77), С. 35–41.
8. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : [монографія]. К.: «Золоті Ворота», 2012. 463 с.
9. 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.
10. Лозинський Ю.Р. Адміністративна відповідальність за порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки: 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
11. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / [уклад. і голов. ред В.Т. Бусел]. К.; Ірпінь: ВТФ Перун. 2005. 1728 с.
12. Канюк О.Л. Теоретичний аналіз понять «знання», «уміння», «навички» – як важливих складових професійної компетентності майбутніх фахівців. Серія «Педагогіка, соціальна робота». 2011. Вип. 21. С.66-69.
13. Новий тлумачний словник української мови. У 3 т. / Уклад.: В.В. Яременко, О.О. Сліпущо. К.: Аконт, 2003. Т. 2. 926 с.
14. Професійні якості військовослужбовця – сукупність бойових, морально-психологічних / URL: <https://jak.koshachek.com/articles/profesijni-jakosti-vijskovosluzhbovcja-sukupnist.html>

15. 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». Донецьк, 2006. 35 с.

16. Будник С. М. Формування професійної готовності офіцерів-прикордонників до творчого вирішення завдань управлінської діяльності : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07. Хмельницький, 2006. 227 с.

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2024.2.17>

ПАРХОМЕНКО П.І.

**КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ КОМІТЕТУ МІНІСТРІВ РАДИ ЄВРОПИ
ЩОДО ПРАВОСУДДЯ, ДРУЖНЬОГО ДО ДІТЕЙ, ЯК ПРАКТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ
ЗАХИСТУ ПРАВ ДИТИНИ**

**GUIDELINES OF THE COMMITTEE OF MINISTERS OF THE COUNCIL
OF EUROPE ON CHILD-FRIENDLY JUSTICE AS A PRACTICAL TOOL
FOR THE PROTECTION OF CHILDREN'S RIGHTS**

Стаття присвячена аналізу правової природи Керівних принципів Комітету міністрів Ради Європи щодо правосуддя, дружнього до дітей, практики їх застосування на національному рівні, на підставі чого сформовано пропозиції по вдосконаленню реалізації правосуддя дружнього до дитини у вітчизняній правовій системі.

Звернуто увагу на те, що джерела правосуддя дружнього до дитини є досить специфічними і не обмежуються лише нормами законодавства, що включає закони та підзаконні акти, що дуже часто викликає дискусію щодо обов'язковості їх характеру та можливості застосування на практиці. Особливо це може стосуватись документів рекомендаційного характеру або узагальнень існуючої практики.

При цьому для України співпраця з Радою Європи має особливе значення, оскільки Європейський Союз, оцінюючи готовність держави до підписання угоди про асоціацію, передусім, звертає увагу на розвиток і прогрес у відносинах з Радою Європи.

Останні дослідження не охоплювали проблематики місця описуваних керівних принципів, як джерела права, в системі правосуддя дружнього до дитини, у зв'язку із чим обґрунтовано позицію про те, що вони являють собою узагальнення універсальних та регіональних міжнародних стандартів та практики їх застосування, на основі яких сформовані принципи правосуддя дружнього до дитини, які повинні бути застосовними в національній практиці. Їх можна сприймати в якості джерела права, якому надається серйозне значення, як на загальноєвропейському рівні, так і на рівні окремих країн.

Керівним принципам вже вдається впливати, як на формування національної політики у сфері правосуддя дружнього до дитини, так і правозастосовчу практику національних судів, які їх використовують в якості джерела права, а в питання пріоритетності їх застосування в порівнянні з іншими міжнародними стандартами не можливо уявити їх невідповідність, оскільки вони побудовані на останніх і не входять з ними в суперечність, будучи єдиною гармонійною системою по захисту прав дитини.

© ПАРХОМЕНКО П.І. – кандидат юридичних наук, суддя Бахмацького районного суду Чернігівської області, доцент кафедри кримінального права та правосуддя (НУ «Чернігівська політехніка»)