

*Живко М. О.,**кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративного, фінансового та інформаційного права Львівського університету бізнесу і права**Мельникович В. М.,**кандидат юридичних наук, доцент кафедри кримінально-правових дисциплін Львівського університету бізнесу і права**Босак Х. З.,**кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративного, фінансового та інформаційного права Львівського університету бізнесу і права*

## СТРАТЕГІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

**Анотація.** У статті вивчено основні підходи й методи в правових дослідженнях, зокрема стосовно проблемних питань у кадровій політиці органів внутрішніх справ України. Автори довели, що для об'єктивності дослідження потрібно використовувати такі методи наукового дослідження, як діалектичний, формально-юридичний, порівняльно-правовий, порівняльно-історичний, соціологічний, соціально-психологічний, синергетичний, комплексний і системний підходи.

**Ключові слова:** методи, напрями дослідження, кадрова політика, органи внутрішніх справ, формально-правовий метод, аналіз, порівняння, дедукція.

**Постановка проблеми.** Проблемні питання кадрової політики в органах внутрішніх справ (далі – ОВС) України були і є предметом розгляду Міжвідомчої комісії з питань реформування правоохоронних органів, Парламентських слухань, законів [1–3], низки наукових досліджень. Зокрема, пріоритетні напрями кадрового забезпечення ОВС України було задекларовано у «Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки» [4], прийнято Закон України «Про національну поліцію» [3], що свідчить про актуальність теми. Саме через призму методів і підходів до вивчення кадрової політики можна розмірковувати про її об'єктивність і дієвість.

Питанням дослідження кадрової політики в ОВС приділяється значна увага, зокрема кадровим питанням присвячені праці О. Бандурки, В. Бесчастного, Х. Босак, Т. Дашо, М. Живка, З. Кисіль, О. Мельникова, В. Мельникович, О. Синявської тощо. Однак реформування ОВС України, переосмислення кадрової політики не можливі без кропіткого вивчення специфіки служби в ОВС, дослідження стратегії управління кадровим потенціалом із використанням сукупності методів дослідження.

**Мета статті** – на основі аналізу науково-теоретичних джерел і чинного законодавства з'ясувати застосування методів дослідження кадрової політики щодо проходження служби в ОВС України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** На думку авторів, значним кроком уперед стало реформування системи підготовки фахівців для органів внутрішніх справ України шляхом значного збільшення ліцензійного обсягу набору у вищі навчальні заклади МВС України зі спеціальності «Правоохоронна діяльність», підготовка до реформування правоохоронних

органів і прийняття Закону України «Про національну поліцію» [3]. Дослідження генези кадрової політики в ОВС дає підстави стверджувати, що, незважаючи на значні здобутки, реформування системи Міністерства внутрішніх справ України (далі – МВС України) потребує подальшого вдосконалення, приведення її до міжнародних стандартів. Це, звичайно, потребує значних зусиль.

Мета кадрової політики є складовою стратегічного управління ОВС та скерована на забезпечення ефективної діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ щодо чіткого виконання функціональних обов'язків [5]. Кадрова політика в системі МВС – це важлива умова створення механізму вироблення професіоналізму співробітників, їхньої компетентності й злагоженості в оперативно-розшуковій і адміністративній роботі, результативності діяльності й зменшення плинності кадрів. У контексті розгляду цього питання слушним, на нашу думку, є звернення до наукових праць видатних мислителів Ксенофонта [6], Сократа [7], Платона [8] та ін. На думку цих видатних учених, державний діяч не має права чекати на той час, коли настануть ідеальні політичні умови, вони закликали діяти в умовах, що склалися, орієнтуватися на внутрішній імператив державного діяча.

Нині серед фахівців із державного управління досить популярними є погляди, які були висловлені Ніколо Макіавеллі [9] в частині наданих ученими рекомендацій щодо зміцнення самостійності, величі держави, політичного лідерства, правил політичної поведінки. Сміливість, рішучість, особиста відвага, на думку Н. Макіавеллі, є основними чеснотами, котрі повинні бути притаманні державним службовцям. До негативних особистісних якостей учений зарахував зраду, жорстокість, зрадливість [9].

Г. Гегель усе існуюче пов'язував із абсолютним розумом, тому, на його думку, «... що розумне, то є дійсне, а що є дійсним, то й є розумним» [10]. Такий підхід дає підстави стверджувати про інноваційний підхід ученого до тлумачення законів діалектики, концепції єдності принципів науковості, логіки й історії процесів, їхньої діахронічної та синхронічної композиційної єдності, від простого до складного, від абстрактного до конкретного.

Слушним вважаємо твердження Ч. Кірвеля: «... якщо розглядати наукове знання з погляду функцій у структурі науки, то його можна умовно поділити на такі групи: знання про світ, яке вказує на те, що пізнається, таке знання називають об'єктивним; знання, яке водночас є знанням про світ і про те, як це знання потрібно отримувати; нормативно методологічне знання, яке являє

собою приписи й норми, у яких фіксуються зміст і послідовність визначених видів діяльності» [11, с. 446].

Розмірковуючи про основні підходи й методи в правових дослідженнях, зокрема стосовно проблемних питань у кадровій політиці ОВС України, не можна повністю відмовитись від філософських засобів дослідження. Методологія наукового пізнання є вченням щодо принципів побудови, форми і способів наукової пізнавальної діяльності. Адже метод є об'єктивно-суб'єктивним утворенням, його розроблення неможливе без дослідження алгоритму науково-пізнавальної діяльності суб'єкта кадрової політики, з одного боку, а також без урахування особливостей об'єктів кадрової політики, їхньої характеристики і взаємозв'язків – з іншого. Коректно обрані методи наукового дослідження надають можливість виявити основні проблеми проходження служби особами рядового й начальницького складу в ОВС України, охарактеризувати сутність і динаміку предмета дослідження, а також досягнути поставленої мети.

Стосовно нашого предмета дослідження варто зазначити, що кадрова політика являє собою складне системне утворення, змістовий розвиток якого відбувається під впливом великої кількості детермінант. Тому методологічні принципи наукового пізнання є фундаментальною базою, на якій ґрунтується сучасний аналіз об'єкта й предмета кадрової політики, інструментарієм дослідження цього феномена. Багаторівневий підхід дослідження адміністративно-правового аспекту кадрової політики в ОВС України, у свою чергу, є теоретико-методологічним підґрунтям для побудови концепції багаторівневості методологічного знання.

Характеризуючи методи права як систему засобів дослідження права, Н. Тарасов [12] виокремив такі її підсистеми, а саме: (1) філософські засоби методу юридичної науки; загальнонаукові засоби (метанукові царини – загальна система систем, теорія моделювання, загальна теорія діяльності тощо; математичні методи дослідження, різного виду логіка); (2) метануковим інструментарієм під час дослідження предметних юридичних проблем можуть слугувати або загальні принципи та правила наукової діяльності, або «пусті» дослідницькі форми, які наповнюються в процесі пізнання конкретним юридичним змістом; (3) спеціальні юридичні засоби (процедура, прийоми й форми дослідницької діяльності, характерні лише для юриспруденції: спеціально-юридичний метод, метод інтерпретацій, метод порівняльного правознавства); (4) методики й техніки дослідження (методики узагальнення правозастосовної практики, процедура юридичного опису чинного законодавства тощо) [12, с. 39–40].

Ураховуючи позицію Н. Тарасова, юридична конструкція кадрової політики в ОВС України може розглядатися як у межах позитивного права, так і як усталена нормативна схема регулювання чи науково-теоретичної моделі, що доцільно співвіднести як реальний об'єкт і як предмет юриспруденції. Розмірковуючи над способами дослідження юридичної конструкції кадрової політики в ОВС України, на думку авторів, для об'єктивності дослідження варто використовувати такі методи наукового дослідження, як діалектичний, формально-юридичний, порівняльно-правовий, порівняльно-історичний, соціологічний, соціально-психологічний, синергетичний, комплексний і системний підходи. У межах зазначених підходів основну методологічну роль виконують такі парні категорії, як «загальне» та «особливе», навколо яких об'єднуються й інші категорії та поняття, що мають велике значення для дослідження кадрової політики в ОВС України.

На думку Д. Керімова [13], «загальне аж ніяк не є результатом виокремлення однакової ознаки, характерної для всіх кон-

кретних явищ, і винятком усіх інших їхніх ознак. Загальними можуть бути й несуттєві ознаки явищ. Тому утворення політичних і правових абстракцій здійснюється шляхом абстракції від несуттєвих ознак, політичних і правових явищ, хоча б навіть однакових для всіх них, і трансформуються лише ті загальні ознаки цих явищ, які становлять їхню сутність» [13, с. 101–102].

Отже, загальне – це пріоритетні ознаки, притаманні кадровій політиці в ОВС України, що надають їм специфічну визначеність і в абстракціях різних рівнів. Діалектика загального, особливого й окремого на, думку більшості учених, є важливою складовою методології правових досліджень [14]. Уважаємо, що нині в наукових розвідках стосовно предмета нашого дослідження не в повному обсязі подано можливості загальнонаукових підходів і засобів, які в поєднанні із традиційними юридичними засобами можуть стати підґрунтям наукового юридичного конструювання, а в діалектичному поєднанні з процедурами нормотворчості – підґрунтям нормативного конструювання. Хоча більшість науковців схиляється до думки про необхідність використання загальнонаукових засобів аналізу в правових дослідженнях [15, с. 16], коло таких загальнонаукових засобів, які можуть бути застосовані для аналізу проблемних питань кадрової політики в ОВС України на сьогодні, на жаль, не визначено. Тому дослідження адміністративно-правового аспекту кадрової політики в ОВС України потрібно здійснювати шляхом застосування сукупності взаємопов'язаних загальнонаукових методів, які становлять підґрунтя системно-структурного дослідницького підходу.

Підтримуємо позицію І. Павлова, котрий зазначав, що саме від обрання методу дослідження залежить об'єктивність і результативність дослідження [16]. Позаяк наукове дослідження адміністративно-правового аспекту кадрової політики в ОВС України є процесом творчим, це аж ніяк не свідчить про те, що він немає внутрішньої організації, логіки та певної структуризації. Цієї позиції дотримується й А. Богданов, який вважає, що «... організація – це архітектура фрагментів матеріального світу, визначена форма існування матерії, характерна для будь-якого його рівня» [17, с. 185].

Методи наукового пізнання адміністративно-правового аспекту кадрової політики в ОВС України мають складний взаємозв'язок і застосовуються в поєднанні, визначаючи стратегію вирішення поставлених завдань. З метою встановлення евристичного потенціалу методів наукового дослідження потрібно володіти інформацією про основні їхні властивості [14]. Методи, які ми будемо використовувати в дослідженні, умовно поділимо на три основні групи: загальнологічні методи; методи емпіричного дослідження; методи теоретичного дослідження.

Відомим є факт, що в науковому пошуку вельми значне місце посідають загально-логічні методи, до яких належать аналіз і синтез, індукція й дедукція, абстрагування й узагальнення, аналогія та моделювання. Найбільш універсальним методом наукового пізнання є аналіз і синтез. Д. Каченовський зазначав, що «... в науці гуманітарній, так і природознавчій, люди шукали істину шляхом досліду й міркування, кооперували в контексті аналіз і синтез: перший для упорядкування фактів і для оцінювання нових явищ, другий – для поєднання результатів в одне ціле, інакше можна було б загубитися і заплутатися в масиві різноманітних знань» [18, с. 9].

Аналіз є одним із методів, який полягає в уявному поділі предмета дослідження на більш прості складові. В основі аналізу кадрової політики в ОВС України, на думку авторів, повинен превалювати науковий підхід, реальне врахування умов суспільного розвитку, достовірна інформація про стан об'єкта

кадрової політики й наявні ресурси в суб'єкта кадрової політики [14]. Позаяк аналіз – це умовний поділ на окремі елементи, виявлення сильних і слабких сторін, порівняння показників і нормативів кадрової політики в ОВС України з показниками аналогічних структурних підрозділів інших держав, виявлення позитивних і негативних детермінантів, формулювання висновків та передбачення варіантів розвитку об'єктів кадрової політики, від нього безпосередньо залежить чіткість діяльності правоохоронців, налагодженість механізму їхнього функціонування й результативність.

Синтез, у свою чергу, є методом пізнання, який полягає в поєднанні складових кадрової політики, відтворенні взаємозв'язків, компонентів, сторін цього складного явища, що надає можливість досліднику осягнути ціле, отримати глибокі знання внутрішньої природи досліджуваного феномена. Приділяючи увагу адміністративно-правовому аспектові кадрової політики в ОВС України, автори дослідили, що в ній синтезується таке: організаційно-правові засади відбору та організації роботи з персоналом як передумова комплектування кадрів ОВС України; правові засади професійного розвитку як передумова розвитку особистості працівника міліції; технологія управління кар'єрним зростанням як формат життєдіяльності працівника ОВС у системі суспільних відносин.

Індукція, на думку Радомира Лукича, є «... логічним прийомом, за допомогою якого на підставі знань загального приходять до знань окремого; це метод пізнання, що ґрунтується на формально-логічному умовиводі, який надає можливість досліднику одержати загальний висновок на основі окремих фактів. Інакше кажучи, це є рух нашого мислення від часткового, окремого до загального» [19, с. 9]. Метод індукції, у свою чергу, застосовувався під час трансформації окремих складових кадрової політики, побудови її концепції. Застосування індукції надало авторів можливість дійти умовиводу, у якому висновок стосовно об'єкта дослідження загалом зроблено на підставі дослідження від часткового до загального всіх складових кадрової політики.

Метод дедукції ж, навпаки, дав нам змогу від пізнання загальної концепції кадрової політики в ОВС України дослідити її основні складові, координувати дані про об'єкт дослідження, отримані індуктивним методом, у площину достовірних знань, позбавляючи їх гіпотетичного характеру. Підтримуємо думку Ч. Кірвеля, який зазначає, що «... дедукція може володіти значним евристичним потенціалом, якщо як загальне посилення є загальна наукова ідея. Висновки із такого загального посилення можуть стати орієнтирами для подальшого емпіричного дослідження й наступних індуктивних умовиводів» [11, с. 452].

На думку автора, процес дослідження адміністративно-правових засад кадрової політики не є можливим без застосування одного із методів наукового пізнання – абстрагування. Д. Керімов зазначає, що «... процес пізнання конкретних правових об'єктів рухається від відчуття, сприйняття й уявлення про ці об'єкти до утворення складних понять, у яких вище виникає з нижчого, нижче переходить у вище, вище в думках перетворює нижче, відкриваючи його внутрішній зміст» [13, с. 131]. Абстрагування являє собою процедуру відхилення від властивостей основних елементів кадрової політики в ОВС України та відносин суб'єкта й об'єкта, які не є домінуючими, з одночасним виокремленням властивостей і відносин, дослідження яких є необхідним для реалізації мети й завдання дослідження. Позаяк за допомогою абстрагування формуються узагальнені образи реальності (поняття), що дають змогу виділити в ній значимі для діяльності зв'язки й відносини об'єктів, відмежувавши їх від ін-

ших [20, с. 111], у результаті авторами отримано нові поняття й категорії, запропоновано сучасну систему роботи з персоналом в ОВС України.

У процесі абстрагування досить часто виникають ситуації, коли деякі властивості елементних складових кадрової політики чи відносини об'єкта і суб'єкта притаманні не лише одному елементові, а низці елементів. Такі властивості й відносини стають підґрунтям для поєднання елементних складових кадрової політики в певний клас.

Під час дослідження проблем кадрової політики в ОВС до речним є застосування методу моделювання. Сутність методу моделювання полягає у вивченні об'єкта – кадрової політики в ОВС України, шляхом побудови та дослідження її моделі. У нашому випадку модель – реально існуюча чи умовно уявна система, яка, замінюючи в процесі пізнання іншу систему, віднаходить із нею у відносинах схожість. Модель кадрової політики ОВС України закріплює наявний рівень знань про об'єкт дослідження [14]. На нашу думку, розробити універсальну модель кадрової політики в ОВС України, котра надала б відповіді на всі питання, що стосуються алгоритму, функціонування всіх її складових, неможливо. Отже, моделювання є методом наукового дослідження, а модель є формою, одним із засобів наукового пізнання проблемних питань кадрової політики в ОВС України.

Методи емпіричного дослідження, на думку більшості вчених, виокремлюються у дві групи: 1) методи виокремлення й дослідження емпіричного об'єкта; 2) методи опрацювання та систематизації емпіричних знань.

Так, виокремлення й дослідження емпіричного об'єкта кадрової політики в ОВС України варто розпочинати із процесу наукового спостереження, під час якого можна сформувати знання стосовно зовнішніх властивостей, зв'язків і відносин досліджуваної реальності.

Спостереження за об'єктом нашого дослідження – кадровою політикою в ОВС України – має специфічні риси, а саме: йому притаманний організаційний характер; характеризується комплексністю й систематичністю, застосовує спеціальні засоби; використовує новітні наукові досягнення та практичний досвід; слугує вирішенню проблемних питань, висуненню новітніх підходів і гіпотез.

Підтримуємо позицію значної низки вчених стосовно того, що спостереження певною мірою обмежує активність дослідника. Подолати цю проблему можна лише застосовуючи експеримент – один із методів наукового пізнання. Умови, змодельовані дослідником під час експерименту, варто вважати незалежною змінною, а наслідки, які вони спричиняють, потрібно зараховувати до залежних змінних. Застосування методу наукового пізнання – експерименту – надало можливість авторам здійснити такі операції: виокремити об'єкт і суб'єкт кадрової політики в ОВС України; здійснити емпіричну інтерпретацію вихідних теоретичних положень; шляхом зміни макро- й мікросоціальних детермінант змінювати умови реалізації кадрової політики в ОВС України, що надало можливість цілеспрямовано чинити вплив на об'єкт дослідження; циклічність вивчення об'єкта дослідження дало змогу усунути низку прогалин у сучасній системі роботи з персоналом ОВС України.

Залежно від виконуваних функцій, методи пізнання теоретичного рівня варто поділити на дві групи: 1) методи пізнання, за допомогою яких автори мали змогу проаналізувати ідеалізований об'єкт дослідження – кадрову політику в ОВС України; 2) методи побудови теоретичного наукового знання щодо предмета дослідження.

Так, до основних методів побудови теоретичного наукового знання щодо предмета дослідження – кадрової політики в ОВС України, варто зарахувати ідеалізацію, уявний експеримент, формалізацію та математичне моделювання.

Чіткість і логічна виваженість фундаментальних схем у структурі наукової теорії кадрової політики в ОВС України забезпечується шляхом застосування методу наукового пізнання – формалізації [14]. Цей метод надав авторам можливість у процесі дослідження зменшити негативний вплив наявних стереотипів щодо дослідження цього питання, активізувати генерування нових наукових ідей, концепцій стосовно сучасної системи роботи з персоналом ОВС України.

Метод математичного моделювання дав авторам змогу вивчати взаємодію складових кадрової політики в ОВС України за різних мікро– та макросистемних детермінант, прогнозуючи характер їхніх змін з аналізу математичної моделі; отримувати характеристики й показники, які складно отримувати експериментально. Дослідження об'єкта моделювання – кадрової політики в ОВС України – і розроблення її сучасної концепції полягали в установленні взаємозв'язків між складовими у вигляді системи математичних співвідношень.

Реалії сьогодення надають підстави стверджувати про те, що проведення дослідження сучасної системи роботи з персоналом ОВС України потрібно тісно поєднувати з юридичною практикою.

**Висновки.** Отже, з метою покращення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу ОВС України, на думку авторів, доцільно таке: 1) удосконалити й модернізувати нормативно-правову базу у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу ОВС України; 2) розробити галузеві державні стандарти підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу ОВС України за напрямом підготовки «Правоохоронна діяльність»; 3) у процесі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ОВС України акцентувати увагу на активних формах і методах навчання (алгоритм дій у ризиконебезпечних ситуаціях, подолання смуги перешкод, імітаційні методики, тренінги тощо); 4) координувати науково-дослідницьку діяльність науково-педагогічних працівників відомчих закладів відповідно до пріоритетних напрямів діяльності МВС України; 5) забезпечувати співпрацю відомчих навчальних закладів МВС України із практичними підрозділами, з метою закріплення набутих теоретичних знань на практиці; 6) удосколювати взаємодію МВС України з міжнародною поліцейською спільнотою для узагальнення, вивчення позитивного досвіду правоохоронної діяльності.

### Література:

1. Проект Концепції реформування системи Міністерства внутрішніх справ України і впровадження європейських стандартів. – К.: МВС України, 2008.
2. Про реформування системи органів МВС України і впровадження європейських стандартів: Парламентські слухання від 05.10.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua).
3. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/main/580-19>.
4. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки, схвалена Указом Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua).
5. Арістова І.В. Місце та роль стратегічного управління у діяльності органів внутрішніх справ України / І.В. Арістова, О.М. Бандурка. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – 780 с.
6. Ксенофонт. Сократические сочинения / Ксенофонт; перевод с древнегреческого; вступ. ст. и примеч. С. Соболевского. – М.: Мир книги: Литература, 2007.

7. Эберт Т. Сократ как пифагореец и анамнезис в диалоге Платона «Федон» / Т. Эберт; пер. с нем. А.А. Россиуса. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2005.
8. Альберт Карл. О понятии философии у Платона: [монография] / Карл Альберт; пер. с нем., предисловие и примечание М.Е. Буланенко. – Владивосток: Изд-во Дальневосточного федерального университета, 2012.
9. Каппони Н. Макиавелли / Н. Каппони. – М.: Вече, 2012.
10. Гегель Г.В.Ф. Философия права / Г.В.Ф. Гегель. – М.: Мир книги, 2007.
11. Философия и методология науки: [учеб. пособ.] / [Ч.С. Кирвель и др.]; под ред. Ч.С. Кирвеля. – Минск: Выш. шк., 2012. – С. 446.
12. Тарасов Н.Н. Методологические проблемы юридической науки / Н.Н. Тарасов. – Екатеринбург: Издательство Гуманитарного университета, 2001. – С. 39–40.
13. Керимов Д.А. Методология права: Предмет, функции, проблемы философии права / Д.А. Керимов. – 4-е изд. – М.: Изд-во МГУ, 2008. – С. 101–102.
14. Мельникович В.М. Кадровая политика в органах внутренних дел Украины: административно-правовой аспект: [монография] / В.М. Мельникович. – Львів: Ліга-Прес, 2014. – 196 с.
15. Бабичев И.В. Муниципальное право: системно-структурный анализ юридических конструкций / И.В. Бабичев. – М.: Норма: ИНФРА – М, 2010.
16. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smerfero.com/dictionary/metody-psyhoholichnoji-nauky/>.
17. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука: в 2 кн. / А.А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – Кн. 2. – 1989. – С. 185.
18. Каченовский Д.И. О современном состоянии политических наук на Западе Европы и в России / Д.И. Каченовский // Антология мировой правовой мысли: в 5 т. / рук. проекта Г.Ю. Семигин. – М.: Мысль, 1999. – С. 9.
19. Лукич Р. Методология права / Р. Лукич; под ред. Д.А. Керимова. – М.: Прогресс, 1981. – С. 9.
20. Романчиков В.І. Основи наукових досліджень: [навч. посіб.] / В.І. Романчиков. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – С. 111.

### Босак К. З., Живко М. А., Мельникович В. М. Стратегія кадрової політики в органах внутрішніх дел України через призму методів дослідження

**Аннотация.** В статье изучены основные подходы и методы в правовых исследованиях, в частности относительно проблемных вопросов в кадровой политике органов внутренних дел Украины. Авторы доказали, что для объективности исследования следует использовать следующие методы научного исследования: диалектический, формально-юридический, сравнительно-правовой, сравнительно-исторический, социологический, социально-психологический, синергетический, комплексный и системный подходы.

**Ключевые слова:** методы, направления исследования, кадровая политика, органы внутренних дел, формально-правовой метод, анализ, сравнение, дедукция.

### Bosak K., Zhyvko M., Melnykovych V. The strategy of personnel policy in Ukraine through the prism of the police methods of investigation

**Summary.** In the article the basic approaches and methods in legal studies, particularly regarding issues of police personnel policy of Ukraine. The authors have shown that for objective research to use methods such as research, dialectical, formal and legal, comparative legal, comparative historical, sociological, socio-psychological, synergistic, comprehensive and systemic approaches.

**Key words:** methods, areas of research personnel policy, internal affairs bodies, formal-legal method, analysis, comparison, deduction.