

4. Легка О. В. Реалізація норм права: теоретико-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2012. № 1. С. 30-33.
5. Остапенко Ю. О. Основні форми реалізації трудових прав працівника. *Правова позиція*. 2021. № 2(31). С. 60-63
6. Пацурківський Ю. П. Реалізація права: поняття, зміст та співвідношення з суміжними категоріями. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Правознавство*. 2012. Вип. 636. С. 59-64.
7. Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37-42.
8. Гладкий В. В. Сутність форм забезпечення антикорупційної безпеки працівників у сфері туристичної діяльності. *Туризм: міжнародний досвід та національні пріоритети* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 24–25 червня 2022 р.). Житомир : ПНУ, 2022.
9. Rybak O. O. Forms of realization of the right to rest: Ukrainian realities and foreign experience. *Juris Europensis Scientia*. 2020. № 3. P. 50-54.
10. Приймаченко Д. В. Адміністративна діяльність митних органів у сфері реалізації митної політики держави : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Дніпропетровськ, 2007. 477 с.
11. Прокопенко О. Ю. Теоретичні підходи щодо визначення поняття форм діяльності органів внутрішніх справ як суб'єктів забезпечення правопорядку в регіоні. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Право*. 2015. Вип. 1, Ч. 1. С. 263-269.
12. Ярмакі Х. П., Тригуб С. М. Форми діяльності Національної поліції України щодо протидії незаконному обігу наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2020. № 4. С. 108-112.
13. Общая теория советского права / Н. Г. Александров, С. Н. Братусь, П. С. Грацианский, О. Е. Лейст и др.; под ред. С. Н. Братуся, И. С. Самощенко. Москва : Юрид. лит., 1966. 491 с.
14. Тищук Т. І. Конституційно-правовий аналіз форм реалізації рішень Конституційного Суду України. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2013. № 1. С. 132-137.
15. Харитоновна О. І. Адміністративно-правові відносини: концептуальні засади та правова природа : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2004. 36 с.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2022-04-20

Юзишен М. С.

аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ

СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КАР'ЄРНОГО РОСТУ ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Доведено, що можливість кар'єрного росту служить дієвим стимулом для одержання від працівників Служби безпеки України повної віддачі для забезпечення ефективної діяльності вказаного правоохоронного органу. Зазначене обумовлює необхідність належного правового регулювання та правозастосування у цій сфері. Вивчено надбання науковців щодо сутності категорій «кар'єра» та «правове регулювання».

Надано авторське визначення термінам «правове регулювання кар'єрного росту працівників Служби безпеки України» та «кар'єрний рост працівників Служби безпеки України». Правове регулювання кар'єрного росту працівників Служби безпеки України – це здійснюване за допомогою юридичних засобів упорядкування суспільних відносин щодо переведення працівників Служби безпеки України на вищі посади, підвищення їх кваліфікації

та розмірів оплати праці, а також їх юридичне закріплення, охорона і розвиток. Кар'єрний ріст працівників Служби безпеки України – це переведення працівників Служби безпеки України на вищі посади, підвищення їх кваліфікації та розмірів оплати праці.

Розглянуто сучасний стан національного законодавства щодо регламентації кар'єри в Службі безпеки України. Обґрунтовано пропозиції та рекомендації з удосконалення національного законодавства щодо регламентації кар'єри в Службі безпеки України. Запропоновано передбачити у Законі України «Про Службу безпеки України» окрему статтю з назвою: «Кар'єра в Службі безпеки України». Викладено авторський зміст вказаної статті.

Ключові слова: кар'єра, працівник, посада, оплата праці, Служба безпеки України, правове регулювання, кваліфікація, закон.

It has been proven that the possibility of career growth serves as an effective incentive for obtaining full commitment from the employees of the Security Service of Ukraine to ensure the effective operation of the specified law enforcement agency. The above determines the need for proper legal regulation and law enforcement in this area. The acquisition of scientists regarding the essence of the categories "career" and "legal regulation" was studied.

The author's definition of the terms "legal regulation of career growth of employees of the Security Service of Ukraine" and "career growth of employees of the Security Service of Ukraine" is provided. Legal regulation of the career growth of employees of the Security Service of Ukraine is carried out with the help of legal means of regulating social relations regarding the transfer of employees of the Security Service of Ukraine to higher positions, improvement of their qualifications and salary levels, as well as their legal consolidation, protection and development. Career growth of the employees of the Security Service of Ukraine is the transfer of employees of the Security Service of Ukraine to higher positions, improvement of their qualifications and salary levels.

The current state of national legislation regarding career regulation in the Security Service of Ukraine is considered. Proposals and recommendations for improving the national legislation on career regulation in the Security Service of Ukraine are substantiated. It is proposed to include in the Law of Ukraine "On the Security Service of Ukraine" a separate article entitled: "Career in the Security Service of Ukraine". The author's content of the specified article is outlined.

Key words: career, employee, position, salary, Security Service of Ukraine, legal regulation, qualification, law.

Постановка проблеми. Важливе значення для будь-якого працівника Служби безпеки України є визнання його досягнень в роботі та належна їх оцінка. Серед засобів зазначеного особливе місце посідає кар'єрне зростання, що проявляється у переведенні працівника, який показує високі результати в роботі, виявляє організаційні здібності, на вищу посаду. Можливість кар'єрного зростання та правильне застосування переведення на вищу посаду не в останню чергу залежить від якісного правового регулювання відповідних відносин. З огляду на це проблеми правового регулювання кар'єрного росту працівників Служби безпеки України є актуальним і потребує сучасного дослідження.

Стан дослідження проблеми. Проблеми правового регулювання кар'єрного росту працівників досліджували такі вчені, як: О. М. Бандурка, С. М. Бортник, В. С. Венедіктов, О. Ю. Дрозд, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, Т. Є. Кагановська, М. М. Клемпарський, В. Т. Лозовецька, К. Ю. Мельник, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко, Д. І. Сіроха, Г. І. Чанишева, Р. І. Шабанов, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Разом із тим проблемам правового регулювання кар'єрного росту працівників Служби безпеки України у юридичній літературі присвячено недостатньо уваги, що обумовлює науковий інтерес та необхідність проведення відповідного дослідження.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є теоретичне опрацювання проблем правового регулювання кар'єрного росту працівників Служби безпеки України. Завдання дослідження: вивчити надбання науковців щодо сутності категорій «кар'єра» та «правове регулювання»; надати визначення термінам «правове регулювання кар'єрного росту працівників Служби безпеки України» та «кар'єрний рост працівників Служби безпеки України»; розглянути сучасний стан національного законодавства щодо регламентації кар'єри в Службі безпеки України.

Наукова новизна дослідження. Дістало подальшого розвитку розуміння важливості належного правового регулювання кар'єрного росту працівників Служби безпеки України; надано авторські визначення термінам «правове регулювання кар'єрного росту працівників Служби безпеки України» та «кар'єрний рост працівників Служби безпеки України»; обґрунтовано пропозиції та рекомендації з удосконалення національного законодавства щодо регламентації кар'єри в Службі безпеки України.

Виклад основного матеріалу. Можливість кар'єрного росту служить дієвим стимулом для одержання від працівників Служби безпеки України повної віддачі для забезпечення ефективної діяльності вказаного правоохоронного органу. Як відзначають М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова для одержання від працівників повної самовіддачі, для забезпечення успіху підприємства, необхідно надавати їм можливості успішного просування по службі. Система управління персоналом повинна здійснювати наголос на планування і розвиток кар'єри, сприяти працівникам ставити перед собою реальні цілі і досягати. Планування персоналу, моніторинг та навчання відіграють велику роль у процесі розвитку кар'єри. Планування персоналу, наприклад, може бути використане не тільки для прогнозування вакансій на посаді, але й для виявлення потенційних внутрішніх кандидатів на ці посади і навчання, які їм вкрай необхідні [1, с. 249].

Кар'єра часто розглядається тільки як вертикальне переміщення працівника службовими сходами. Так, В. Я. Малиновський розглядає кар'єру як поступове просування працівника службовими сходами, зміну кваліфікаційних можливостей, навичок, здібностей, розмірів винагород, пов'язаних з його діяльністю. Причому вчений мову веде про вертикальне переміщення, про вищі посади, більшу заробітну плату тощо [2, с. 104]. М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова змістовною складовою поняття кар'єри вважають просування, тобто рух вперед. Використовуються і такі поняття, як зростання, досягнення, перехід та інші. В цьому відношенні кар'єра на думку науковців — це процес, який визначається як проходження, послідовність зміни робочого стану людини, тобто тут розглядається не як статичний, стабільний стан, а як процес зміни подій, активного просування людини в освоєнні та вдосконаленні способів життєдіяльності [1, с. 251]. О. В. Крушельницька та Д. П. Крушельницька вказують, що у широкому розумінні кар'єра означає успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей. Науковці також відзначають, що кар'єру можна розглядати не тільки як просування від однієї посади до іншої, більш високої (посадове зростання), а й як оволодіння суміжною професією, новими знаннями, досвідом, навичками (професійний ріст) [3, с. 118].

Окремі науковці пов'язують категорію «кар'єра» не тільки з просуванням на вищі посади. Так, В. Ю. Іванов відзначає, що кар'єра є процесом професійного, соціально-економічного розвитку людини, що виражений у його просуванні по ступенях посад, кваліфікації, статусів, винагороді, які фіксується у певній послідовності займаних на цих ступенях позицій. Науковець вважає, що кар'єра виявляється не тільки в просуванні «вгору», а пов'язується також з невдачами, падіннями тощо [4, с. 41-43]. Л. В. Балабанова, О. В. Сардак виділяють чотири моделі кар'єри: 1) вертикальна кар'єра – переміщення на інший щабель структурної ієрархії. Вона поділяється на: висхідну кар'єру (просування працівника вгору по службових щаблях) та нисхідну кар'єру (переміщення працівника вниз по службових щаблях); 2) горизонтальна кар'єра (переміщення в іншу функціональну сферу діяльності на тому самому

рівні структурної ієрархії; розширення прав і обов'язків на існуючій посаді); 3) ступінчаста кар'єра (поєднує елементи горизонтальної і вертикальної кар'єри; просування працівника здійснюється шляхом чергування вертикального зростання з горизонтальним); 4) доцентрова кар'єра (наближення працівника до керівництва підприємства). Наприклад, запрошення працівника на недоступні йому раніше зустрічі, наради, одержання доступу до неформальних джерел інформації, окремі важливі доручення керівництва [5, с. 314].

У науковій літературі виділяють наступні різновиди кар'єри: «трудова кар'єра», «ділова кар'єра», «службова кар'єра», «професійна кар'єра». «Трудова кар'єра - це успішне поступове просування працівника вгору по службових сходах, зміна здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з його діяльністю» [6]; «ділова кар'єра – це підвид трудової кар'єри, який поширюється на просування і досягнення успіху у специфічних видах трудової діяльності – бізнесі, комерції, тобто в тих видах економічної діяльності, які приносять прибуток, дохід або інші особисті вигоди» [5, с. 313]; «службова кар'єра — це правове просування державного службовця по державній службі з метою задоволення державних інтересів та реалізації своїх інтересів шляхом заміщення вищої посади або присвоєння вищого рангу» [7, с. 132]; «професійна кар'єра – це активні дії працівника, спрямовані на досягнення певних успіхів у професійній діяльності щодо професійного зростання та професіоналізму» [8, с. 240].

Вищенаведені визначення свідчать про те, що базовою категорією тут виступає «трудова кар'єра», все інше її підвиди. Для формування власної точки зору щодо змісту категорії «кар'єра» стосовно Служби безпеки України дослідимо стан правового регулювання відповідних відносин.

Як відомо, найважливішим засобом регулювання взаємин індивідів, соціальних груп, всього суспільства в цілому виступає право. Як відзначає К. Г. Волинка основним призначенням права є упорядкування і організація взаємин громадян, їхньої поведінки і, враховуючи їх індивідуальні потреби, спрямування діяльності членів суспільства в русло загальносоціальних інтересів [9, с. 103]. А. М. Шульга вказує, що характерною ознакою права є те, що норми права – це норми, які знайшли обов'язкове вираження у певній офіційній формі. Наприклад, формами права є нормативно-правовий акт, нормативно-правовий договір. Інакше кажучи, право – це норми, закріплені в законах, у судових рішеннях або інших формах (джерелах) права. Право в системі соціальних норм характеризується істотною формальною визначеністю норм права, чітким визначенням прав і обов'язків суб'єктів права, чіткими формулюваннями юридичних понять [10, с. 149].

В. Д. Ткаченко та Є. Б. Ручкін вказують, що необхідною умовою існування і гармонійного розвитку кожного суспільства, справедливого задоволення інтересів всіх його членів є встановлення і підтримування у стосунках між ними певного порядку. Основне навантаження у виконанні зазначених функцій лягає на спеціально пристосовану до особливостей суспільного буття розгалужену систему соціального регулювання, важливе місце в якій посідає правове регулювання [11, с. 207].

Вчені по-різному визначають термін «правове регулювання». Так, на думку О. Ф. Скакун правове регулювання — це здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорона і розвиток. Ознаками правового регулювання вчена вважає наступне: 1) правове регулювання — різновид соціального регулювання; 2) 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; 3) правове регулювання має конкретний характер, тому що завжди пов'язане з реальними відносинами; 4) правове регулювання має цілеспрямований характер - спрямоване на задоволення законних інтересів суб'єктів права; 5) правове регулювання здійснюється за допомогою правових засобів, які забезпечують його ефективність; 6) правове регулювання гарантує доведення норм права до їх виконання

[12, с. 488-489]. В. Д. Ткаченко та Є. Б. Ручкін правове регулювання визначають як здійснюваний за допомогою юридичних засобів процес упорядкування суспільних відносин з метою забезпечення певної сукупності соціальних інтересів, які вимагають правового гарантування [11, с. 207-208]. Б. В. Сабецький правове регулювання розуміє як закріплення у правових нормах певного рівня суспільних відносин, забезпечення їх стабільності через постійний контроль, відновлення правовими засобами їх порушень, приведення їх у відповідність з існуючими нормами права [13, с.9]. К. Г. Волинка відзначає, що правове регулювання — це цілеспрямований вплив права на суспільні відносини і поведінку осіб з метою їх впорядкування за допомогою системи спеціальних юридичних засобів [9, с. 103]. С. М. Чистов вважає, що правове регулювання – це діяльність держави щодо встановлення обов’язкових для виконання юридичних норм (правил) поведінки суб’єктів права [14, с.36]. В. П. Плавич під правовим регулюванням розуміє здійснюване державою за допомогою права і сукупністю правових засобів упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорона і розвиток [15, с.7].

Слід відзначити і намагання фахівців сформулювати визначення правового регулювання досліджуваної у статті категорії. Так, Д. О. Лагодієнко правове регулювання кар’єрного росту поліцейських визначає як вплив права на суспільно-правові відносини, що виникають в сфері трудової діяльності працівників поліції та їх просування по службі, виражений у спеціальному механізмі регулювання, тобто системі правових інститутів, положень, фактів та норм, закріплених у нормативно-правових актах законодавчого та підзаконного рівнів [16, с. 42].

З останнім визначенням не можна погодитися, оскільки, як відомо, право впливає на суспільні відносини, які завдяки цьому стають правовідносинами. Крім цього у вказаному визначенні спостерігається ефект замкнутого кола, коли і в самому терміні і в його визначенні міститься слово «регулювання», яке має центральний характер у термінологічній конструкції.

Вважаємо, що правове регулювання кар’єрного росту працівників Служби безпеки України слід визначити як здійснюване за допомогою юридичних засобів упорядкування суспільних відносин щодо переведення працівників Служби безпеки України на вищі посади, підвищення їх кваліфікації та розмірів оплати праці, а також їх юридичне закріплення, охорона і розвиток.

Комплексно правове регулювання проходження служби у Службі безпеки України здійснюється спеціальним законом - Законом України «Про Службу безпеки України». Одразу відзначимо, що терміни «кар’єра» або «кар’єрний рост» у Законі не вживаються, а отже такому важливому мотиваційному компоненту проходження служби як кар’єрний рост працівників на рівні відповідного національного законодавства не приділяється увага, що на, наш погляд, є негативною ознакою вказаного спеціального закону.

Слід звернути увагу на те, що для державних службовців національний законодавець встановив правове регламентація їх кар’єри. Так, Закон України «Про державну службу» містить розділ V «Службова кар’єра», що включає 12 статей (статті 38–49). Закон, разом з тим, не визначає термін «службова кар’єра», що не дозволяє зрозуміти законодавчу наповненість даної категорії.

У розділі V Закону України «Про державну службу» передбачаються, зокрема, такі заходи, як просування державного службовця по службі (ст. 40) та переведення державних службовців (ст. 41). Розміщення вказаних заходів у різних статтях Закону України «Про державну службу», на наш погляд, свідчить про різний зміст, що вкладає законодавець у вказані категорії. Так, відповідно до ст. 40 Закону, «просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу. Просування державного службовця по службі не здійснюється протягом строку застосування до нього дисциплінарного стягнення». З огляду на зазначене просування державного службовця по службі виявляється у зайнятті

ним вищої посади, тобто у зміні такої умови трудового договору, як посада. У науці трудового права така зміна отримала назву «переведення на іншу роботу» [17, с. 173-174; 18, с. 214].

Таким же шляхом йде і судова практика. Так, постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 встановлює, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором (п. 31).

У ч. 1 ст. 41 Закону України «Про державну службу» передбачається наступна норма: «державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійних компетентностей може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу: 1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби або суб'єкта призначення; 2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець. Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу».

Таким чином, і в ст. 40, і в ст. 41 Закону України «Про державну службу» йдеться про переведення на вищу посаду, що не додає розуміння законодавчим положенням. Вважаємо, що правильним було б доєднати зміст ст. 40 до змісту ст. 41 Закону України «Про державну службу».

Також з огляду на зміст ч. 1 ст. 41 Закону України «Про державну службу», яка міститься у розділі V «Службова кар'єра» Закону України «Про державну службу», сутність кар'єри державних службовців полягає як у переведенні на вищі посади, так і у переведенні на рівнозначні та нижчі посади. Якщо мову вести про кар'єрне зростання, то це, безсумнівно, лише переведення на вищу посаду. Це у повній мірі стосується і працівників Служби безпеки України.

Отже, під кар'єрним ростом працівників Служби безпеки України слід розуміти переведення працівників Служби безпеки України на вищі посади, підвищення їх кваліфікації та розмірів оплати праці.

Існує доцільність передбачити у Законі України «Про Службу безпеки України» окрему статтю з назвою: «Кар'єра в Службі безпеки України» і наступним змістом:

«Кар'єра в Службі безпеки України – це переведення працівників Служби безпеки України на інші посади, зміна їх кваліфікації та розмірів оплати праці.

Працівник Служби безпеки України з урахуванням його професійної підготовки та професійних компетентностей може бути переведений:

1) на вищу, рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому управлінні, органі, формуванні або закладі Служби безпеки України, - за рішенням керівника, якому надано право призначення на посаду даного працівника;

2) на вищу, рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому управлінні, органі, формуванні або закладі Служби безпеки України, - за рішенням керівника, якому надано право призначення на посаду даного працівника, управління, органу, формування або закладу з якого переводиться працівник, та керівника, якому надано право призначення на посаду даного працівника, управління, органу, формування або закладу до якого переводиться працівник.

Переведення здійснюється лише за згодою працівника Служби безпеки України.

Результати діяльності працівників Служби безпеки України, щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання посадових обов'язків та прийняття рішення щодо планування їхньої кар'єри.

Оцінювання результатів діяльності проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків працівників Служби безпеки України, а також дотримання ними правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції.

Оцінювання результатів діяльності працівника Служби безпеки України здійснюється керівником, якому надано право призначення на посаду даного працівника».

Висновки. Правове регулювання кар'єрного росту працівників Служби безпеки України – це здійснюване за допомогою юридичних засобів упорядкування суспільних відносин щодо переведення працівників Служби безпеки України на вищі посади, підвищення їх кваліфікації та розмірів оплати праці, а також їх юридичне закріплення, охорона і розвиток.

Кар'єрний рост працівників Служби безпеки України – це переведення працівників Служби безпеки України на вищі посади, підвищення їх кваліфікації та розмірів оплати праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
2. Малиновський В. Я. Державна служба: теорія та практика: навч. посіб. Київ: Атіка, 2003. 160 с.
3. Крушельницька О. В., Крушельницька Д. П. Управління персоналом: навч. посіб. Вид. 2-е, перероб. й доп. Київ: Кондор, 2006. 308 с.
4. Иванов В. Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание. Менеджмент в России и за рубежом. 1998. №5. С. 38-44.
5. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
6. Трудова кар'єра персоналу URL: https://stud.com.ua/81575/ekonomika/trudova_karyera_personalu
7. Біла-Тіунова Л. Р. Службова кар'єра державного службовця: поняття та особливості. Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». 2012. Т. 11. С. 127-139.
8. Лозовецька В. Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. Київ: ІПТО НАПН України, 2015. 279 с.
9. Волинка К. Г. Теорія держави і права: навч. посіб. Київ: МАУП, 2003. 240 с.
10. Теорія держави і права : підручник. /О. М. Бандурка, О. М. Головка, О. С. Передерій та ін. ; за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків, Харків. нац. ун-т внутр. справ. 2018. 416 с.
11. Загальна теорія держави і права: підручник. / М. В. Цвік, О. В. Петришин, Л. В. Авраменко та ін.; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. 584 с.
12. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків: Консум, 2001. 656 с.
13. Сабецький Б. В. Становлення і розвиток правового регулювання трудових відносин в США : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2002. 20 с.
14. Чистов С. М. Державне регулювання економіки : навч.-метод. посіб. Київ: КНЕУ, 2002. 208 с.
15. Плавич В. П. Правове регулювання ринкових економічних відносин. Правова держава. 2002. № 4. С. 175–184.
16. Лагодієнко Д.О. До характеристики стану правового регулювання кар'єрного росту поліцейських. Науковий вісник публічного та приватного права 2022. Випуск 4. С. 40-44.
17. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
18. Трудове право України : Академічний курс: підручник. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., іерероб. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.