

**НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА**

**ГРИТЧИНА ВІКТОРІЯ ЮРІЇВНА**

УДК 342.5(477)

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР  
В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

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

**Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата  
юридичних наук**

**Київ–2017**

Дисертацією є рукопис

Робота виконана у Відкритому міжнародному університеті розвитку людини «Україна»

**Науковий керівник**

доктор юридичних наук, професор,  
заслужений юрист України

**Музичук Олександр Миколайович,**

Харківський національний університет внутрішніх справ,  
декан факультету № 1

**Офіційні опоненти:**

доктор юридичних наук, професор,  
заслужений юрист України

**Куліш Анатолій Миколайович,**

Сумський державний університет,  
директор навчально-наукового інституту права

кандидат юридичних наук, професор

**Сущенко Віктор Дмитрович,**

Національна академія внутрішніх справ,  
професор кафедри адміністративного права і процесу

Захист відбудеться «22» березня 2017 р. о 12<sup>00</sup> годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.503.01 у Науково-дослідному інституті публічного права за адресою: 03035, м. Київ, вул. Георгія Кірпи, 2А

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Науково-дослідного інституту публічного права за адресою: 03035, м. Київ, вул. Георгія Кірпи, 2А

Автореферат розісланий «20» лютого 2017 р.

Учений секретар  
спеціалізованої вченої ради



К.М. Куркова

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Відповідно до норм і стандартів Європейського Союзу, гармонізація з якими вітчизняного законодавства є обов'язковим кроком на шляху євроінтеграції України, продовжується реформування системи органів внутрішніх справ, які виконують найбільшу кількість правоохоронних завдань у державі. Наразі кардинальні зміни в структурі органів внутрішніх справ пов'язані з прийняттям Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. № 580-VIII, яким були закладені правові засади утворення й функціонування нового центрального органу виконавчої влади в системі Міністерства внутрішніх справ України – Національної поліції України. Водночас очікувані результати законодавчих новел і здійснюваної реформи в цілому вимагають не формального перейменування міліції на поліцію, а суттєвих змін та підходів у стандартах управління, організаційно-штатній структурі, деполітизації, демілітаризації та децентралізації Національної поліції України.

Особливо важливим у сучасних умовах становлення Національної поліції України є удосконалення кадрових процедур, оскільки під впливом політико-правового й соціально-економічного становища в державі, мінливих потреб і вимог суспільства, симбіозу національних особливостей і глобальних тенденцій у правоохоронній сфері, розвитку інформаційно-комунікаційних технологій і їх практичного впровадження і, відповідно, зміни соціальної ролі і значущості органів поліції формуються якісно нові вимоги до поліцейських, їх освітньо-кваліфікаційного рівня, адаптивних навичок і психологічної готовності до виконання правоохоронних завдань. Позитивними новелами Закону України «Про Національну поліцію» є введення конкурсу на посади, створення поліцейських комісій, включення до їх складу представників громадськості, системна атестація кадрів із застосуванням сучасних форм оцінювання й контролю, що має сприяти підвищенню професіоналізму поліцейських, ефективності виконання покладених на них завдань і функцій, ступеня задоволення потреб й рівня довіри суспільства й загалом переходу до сервісного характеру діяльності даного публічного інституту. Проте на даному шляху має місце й ряд суттєвих недоліків, зокрема адміністративно-правова база Національної поліції України не є сформованою належним чином, нещодавно прийняті відомчі нормативно-правові акти не врегульовують усі аспекти кадрового забезпечення поліції, що й надалі регламентуються загальним законодавством у сфері внутрішніх справ і потребують удосконалення.

Слід відзначити, що багато правових проблем здійснення кадрових процедур в органах державної влади, в тому числі органах внутрішніх справ й у Національній поліції України, вже були предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців: В. Б. Авер'янова, С. М. Алфьорова, М. І. Ануфрієва, О. М. Бандурки, О. А. Банчука, В. О. Басс, О. І. Безпалової, В. М. Бесчастного, Ю. П. Битяка, Т. Д. Гаврилюка, В. В. Галунька,

В. М. Гаращука, Ю. В. Гаруста, С. М. Гусарова, М. М. Дивака, О. Ю. Дрозда, В. М. Жмінька, Є. Ю. Захарова, Т. Є. Кагановської, В. Ю. Кікінчука, А. М. Клочка, О. М. Ключова, В. В. Ковальської, А. Т. Ковальчука, І. Б. Коліушка, Т. О. Коломоєць, А. Т. Комзюка, М. В. Корнієнка, М. Ф. Криштановича, А. М. Куліша, А. А. Манжули, О. А. Мартиненка, Н. П. Матюхіної, О. М. Музичука, О. В. Негодченка, С. С. Овчарука, Т. О. Проценка, О. Ю. Синявської, А. А. Стародубцева, Є. Ю. Соболя, В. Л. Фільштейна, А. М. Черноусова, К. І. Чижмарь, А. Г. Чубенка, С. А. Шепетька, С. В. Шестакова, С. В. Щербаня, О. Н. Ярмиша та ін. Праці зазначених учених становлять основу наукових підходів до аналізу проблем кадрового забезпечення органів внутрішніх справ. Однак низка питань щодо форм, методів, оцінювання ефективності, контролю й нагляду за проведенням кадрових процедур в Національній поліції України, суб'єктів кадрових правовідносин у новоствореному органі висвітлені фрагментарно й потребують подальшого дослідження.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана згідно з планом науково-дослідницької роботи кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Інституту права та суспільних відносин Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна» на тему: «Адміністративно-правове регулювання суспільних відносин» (номер державної реєстрації 0107U008696). Тема дослідження відповідає Пріоритетним напрямкам розвитку правової науки на 2016–2020 рр., затверджених постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 03.03.2016 р.

**Мета і задачі дослідження.** *Мета* роботи полягає в тому, щоб на основі аналізу чинного законодавства України, узагальнення практики його реалізації та міжнародного досвіду визначити сутність та особливості адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України та шляхи його вдосконалення.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі *задачі*:

- визначити сутність й обґрунтувати значення кадрових процедур в Національній поліції України;
- здійснити історико-правовий аналіз кадрових процедур в правоохоронних органах та охарактеризувати сучасний стан їх реалізації в Національній поліції України;
- класифікувати кадрові процедури в Національній поліції України, а також узагальнити основні критерії розмежування правовідносин, які виникають під час кадрових процедур в Національній поліції України;
- узагальнити правові засади кадрових процедур в Національній поліції України та визначити місце серед них адміністративно-правового регулювання;
- охарактеризувати адміністративно-правовий статус основних суб'єктів кадрових правовідносин у Національній поліції України;
- систематизувати об'єкт і предмет кадрових процедур в Національній поліції України;

- встановити основні форми та методи проведення кадрових процедур в Національній поліції України;
- розкрити сутність й проаналізувати особливості контролю та нагляду за проведенням кадрових процедур в Національній поліції України;
- визначити сутність та основні адміністративно-правові форми оцінювання ефективності кадрових процедур в поліції;
- опрацювати можливості використання в Україні зарубіжного досвіду проведення кадрових процедур у поліції, запропонувати шляхи вдосконалення адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур у Національній поліції України.

*Об'єкт дослідження* – суспільні відносини, які виникають у сфері кадрових процедур в Національній поліції України.

*Предмет дослідження* – адміністративно-правове забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дисертаційного дослідження є сукупність загальних та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання. *Історико-правовий* метод забезпечив аналіз кадрових процедур в правоохоронних органах та сучасний стан їх реалізації в Національній поліції України, а також правових засад їх проведення (підрозділи 1.1, 1.2, 1.4). Метод *статистичного аналізу* застосовувався під час з'ясування генезису та сучасного стану кадрових процедур в Національній поліції України (підрозділи 1.2, 3.1–3.3). За допомогою *системно-структурного та структурно-функціонального аналізу* були визначені основні суб'єкти кадрових правовідносин, суб'єкти контролю та нагляду (підрозділи 2.1, 2.3, 2.5). Методи *порівняльно-правового та документального аналізу* використовувалися при визначенні недоліків законодавства, що регламентує кадрові процедури в Національній поліції України, а також у процесі його аналізу та порівняння із зарубіжним законодавством (підрозділи 1.2, 1.4, 3.1–3.3). За допомогою *аналітичного* методу були запропоновані шляхи вдосконалення законодавства, що регламентує кадрові процедури в Національній поліції України (підрозділи 1.4, 2.4, 3.1–3.3).

*Інформаційною та емпіричною базою дисертації* стали узагальнення практичної діяльності органів Національної поліції, політико-правова публіцистика, довідкові видання.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є одним із перших у вітчизняній адміністративно-правовій науці комплексних досліджень теоретичних та практичних аспектів адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур у Національній поліції України. У результаті проведеного наукового дослідження сформульовано ряд нових наукових положень і висновків. Зокрема:

*вперше:*

- визначено сутність поняття «кадрова процедура в Національній поліції України», під якою запропоновано розуміти установлену відповідно до норм адміністративного законодавства впорядковану послідовність дій щодо добору, навчання, підготовки, розстановки кадрів, проходження служби,

атестації, мотивації, просування та переміщення по службі, звільнення, які є елементами управління кадрами і у своїй сукупності становлять процес кадрового забезпечення Національної поліції України, що здійснюється з метою її комплектації висококваліфікованими професіоналами для ефективного виконання покладених на неї функцій і завдань;

- встановлено основні критерії розмежування правовідносин, що виникають під час кадрових процедур у Національній поліції, що залежать від об'єкта, суб'єкта та змісту відповідних правовідносин;

- оцінювання ефективності кадрових процедур у поліції охарактеризовано як: інструмент якісного управління кадрами й передумова прийняття своєчасних оптимальних управлінських рішень; засіб оперативної діагностики, визначення наявних проблем і шляхів їх усунення, резервів підвищення якості кадрового забезпечення поліції; метод налагодження суспільного діалогу й підвищення довіри громадян і бізнесу до органів поліції; систематична діяльність уповноважених органів (осіб) із визначення відповідності результатів проведених кадрових процедур меті, завданням і критеріям ефективності у порівнянні з обсягом використаних ресурсів;

*удосконалено:*

- структуру суб'єктів кадрових правовідносин у Національній поліції України до функціональних обов'язків і повноважень яких віднесено здійснення кадрових процедур, які об'єднано в 11 класифікаційних груп;

- розуміння методів проведення кадрових процедур в органах Національної поліції, які класифіковано за специфікою сфер застосування та впливу суб'єкта кадрових правовідносин;

- класифікацію кадрових процедур в органах Національної поліції України, яку запропоновано здійснювати за наступними критеріями: за суб'єктом ініціативи проведення кадрової процедури; за характером наслідків для суб'єкта кадрових правовідносин; за стадією кадрового забезпечення; за спрямованістю діяльності суб'єкта кадрових правовідносин; за ступенем урегульованості; за функціональним призначенням; за завданнями/стадіями кадрового забезпечення процедури;

*дістали подальшого розвитку:*

- періодизація становлення й розвитку кадрових процедур в правоохоронних органах України та новоствореній Національній поліції;

- узагальнення зарубіжного досвіду проведення кадрових процедур у поліції із визначенням можливих шляхів його використання в Україні в різних правових аспектах;

- розкриття форм проведення кадрових процедур в органах Національної поліції, що включають у себе: форми добору на посаду поліцейського; форми обстеження кандидатів на службу в поліції; форми прийняття на службу поліцейського та призначення на посаду; форми переміщення та просування по службі; форми оцінювання та контролю;

- адміністративно-правові форми оцінювання ефективності кадрових процедур в поліції, які згруповано у форми зовнішніх та внутрішніх опитувань, а також звіти про виконання пріоритетних завдань.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що вони становлять як науково-теоретичний, так і практичний інтерес та можуть бути використані у:

- *науково-дослідній сфері* – як основа для подальшого розроблення проблем правового забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України (акти впровадження Науково-дослідного інституту публічного права, Інституту права та суспільних відносин Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна» та Кримінологічної асоціації України);

- *правотворчості* – в ході внесення змін і доповнень до нормативно-правових актів, які регулюють діяльність органів Національної поліції (акт впровадження Науково-дослідного інституту публічного права);

- *правозастосовній діяльності* – з метою покращення практичної діяльності Національної поліції України;

- *освітньому процесі* – під час підготовки підручників і навчальних посібників з дисциплін «Адміністративне право» та «Адміністративна діяльність органів внутрішніх справ»; використовуються в ході проведення занять із зазначених дисциплін у Харківському національному університеті внутрішніх справ та Відкритому міжнародному університеті розвитку людини «Україна». Їх враховано у навчально-методичних розробках, підготовлених за участю автора (акти впровадження Харківського національного університету внутрішніх справ та Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»).

**Апробація результатів дисертації.** Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки було оприлюднено на науково-практичних конференціях: «Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення» (Київ, 2015); «Правове регулювання суспільних відносин: актуальні проблеми та вимоги сьогодення» (Запоріжжя, 2016), «Нові завдання та напрями розвитку юридичної науки у XXI столітті» (Одеса, 2017).

**Публікації.** Основні результати дисертаційного дослідження викладено у шести статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України і науковому періодичному виданні іншої держави та трьох – тези наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

**Структура дисертації** складається зі вступу, трьох розділів, що містять 12 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації складає 169 сторінок. Робота містить список використаних джерел із 202 найменувань на 21 сторінці.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, сформульовано його мету й задачі, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну, теоретичне і практичне значення дисертаційної роботи, надано відомості щодо апробації результатів дослідження та публікацій.

**Розділ 1 «Методологічні засади кадрових процедур в Національній поліції України»** складається з чотирьох підрозділів.

У підрозділі 1.1. *«Поняття і значення кадрових процедур в Національній поліції України як об'єкта адміністративно-правового регулювання»* сформульовано визначення поняття кадрових процедур в Національній поліції України й обґрунтовано їх значення, що полягає в: 1) забезпеченні організації та реалізації своєчасних, у повному обсязі, з дотриманням встановлених законодавчих вимог, справедливих та ефективних добору, навчання, підготовки, адаптації, розстановки, атестації й оцінювання, виховання, зміцнення дисципліни, мотивації кадрів, проходження, просування та переміщення по службі, обліку, аудиту, звільнення кадрів; 2) оптимізації, спрощенні та «відкритості» процесу кадрового забезпечення й управління кадрами, його модернізації та інформатизації; 3) упорядкуванні, уніфікації та формалізації кадрової роботи, сприянні чіткому виконанню покладених функцій і завдань; забезпеченні ефективної взаємодії між органами поліції; 4) забезпеченні соціально-партнерських відносин між громадянами, Національною поліцією України та державою, налагодженні громадського контролю за її діяльністю; 5) підвищенні рівня професіоналізму, психологічної стійкості та адаптованості поліцейських; забезпеченні сервісного характеру надання поліцейських послуг.

У підрозділі 1.2. *«Історико-правовий аналіз кадрових процедур в правоохоронних органах та сучасний стан їх реалізації в Національній поліції України»* досліджено генезис розвитку кадрових процедур в правоохоронних органах. Виокремлено та проаналізовано основні історичні періоди: 1) радянський період (1922–1990 рр.); 2) період початкових реформ у незалежній Україні (1991–2000 рр.); 3) період активного розвитку кадрового забезпечення органів внутрішніх справ (2001–2010 рр.); 4) період сучасних кадрових інновацій та реформ, пов'язаних зі створенням Національної поліції України (2011–2016 рр.). Обґрунтовується, що позитивні наслідки розвитку кадрових процедур в Україні знайшли своє втілення в Законі України «Про Національну поліцію», проте встановлено, що даний законодавчий акт не позбавлений недоліків (відсутність обов'язкового конкурсу на посади вищих рівнів, чітких процедур ротації, яка й надалі відбувається «на розсуд керівництва», відсутність гарантій відкритості конкурсу).

У підрозділі 1.3. *«Розмежування правовідносин, які виникають під час кадрових процедур в Національній поліції України»* обґрунтовано основні критерії розмежування правовідносин, які виникають під час кадрових процедур в Національній поліції України, і охарактеризовано відповідні види правовідносин: 1) визначено, що об'єктом адміністративних правовідносин є діяльність органів поліції, пов'язана із виконанням покладених на неї державою функцій і повноважень владно-розпорядчого характеру і контролем за їх виконанням у сфері виконавчої влади та у внутрішньоуправлінській сфері під час організації добору й прийняття на службу в поліцію, розстановки кадрів, атестування, присвоєння й позбавлення спеціальних звань. Натомість об'єкт трудових правовідносин становить діяльність органів поліції щодо підготовки

професійних і кваліфікованих кадрів, навчання й підвищення кваліфікації, оптимального використання праці й забезпечення проходження служби – встановлення й регулювання оптимальних умов праці, трудової дисципліни, охорони й безпеки праці; 2) розмежування за суб'єктом передбачає, що в адміністративних правовідносинах обов'язково однією зі сторін виступає суб'єкт владних повноважень (держава в особі уповноваженого органу Національної поліції, керівник органу поліції відповідного рівня, підрозділи й структури відповідно до ієрархічної структури поліції і т.п.), а у випадку трудових правовідносин (індивідуальних і колективних) сторонами є орган Національної поліції (уповноважений державою) як роботодавець, претенденти на прийняття на службу й безпосередньо працівники органів поліції; 3) розмежування за змістом полягає в тому, що змістом трудових правовідносин є трудова, а адміністративних – виконавчо-розпорядча діяльність, що обумовлює специфіку форм і методів правового регулювання відповідних правовідносин.

У підрозділі 1.4. «Правові засади кадрових процедур в Національній поліції України та місце серед них адміністративно-правового регулювання» встановлюються правові засади кадрових процедур в Національній поліції України та визначається місце адміністративно-правового регулювання. З'ясовується, що кадрові процедури регламентуються низкою нормативно-правових актів: 1) спеціальними нормативно-правовими актами, що регулюють діяльність виключно органів Національної поліції України; 2) загальними нормативно-правовими актами, що регулюють діяльність правоохоронних органів в Україні та аспекти їх кадрового забезпечення. Виявлені недоліки адміністративно-правового регулювання кадрових процедур в органах Національної поліції України: 1) більшість аспектів кадрового забезпечення продовжують урегульовуватися загальним законодавством органів внутрішніх справ; 2) прийняті спеціальні нормативні акти потребують удосконалення щодо обов'язкового конкурсу на посади вищих рівнів, чіткості процедур ротації, забезпечення гарантій відкритості конкурсу на посади.

**Розділ 2 «Зміст кадрових процедур в Національній поліції України»** складається з п'яти підрозділів.

У підрозділі 2.1. «Адміністративно-правовий статус суб'єктного складу кадрових процедур в Національній поліції України» уточнюється поняття адміністративно-правового статусу суб'єктів кадрових правовідносин в Національній поліції України, зокрема як комплексу установлених законодавством кореспондуючих прав, обов'язків, обмежень і гарантій діяльності, які визначають правове становище й компетенцію працівників органів Національної поліції різних рівнів, претендентів на прийняття на службу в поліцію та інших суб'єктів кадрових правовідносин. Визначені та охарактеризовані основні суб'єкти кадрових правовідносин у Національній поліції України, які позиціонуються як наділені згідно із законодавством відповідними правами та обов'язками учасники правовідносин, що виникають з приводу добору й прийняття на службу в поліцію, проходження, просування та переміщення по службі, атестування, присвоєння та позбавлення спеціальних звань, припинення служби.

У підрозділі 2.2. «Класифікація кадрових процедур в Національній поліції України» надається класифікація кадрових процедур в органах Національної поліції України за: 1) суб'єктом ініціативи проведення кадрової процедури: заявні та втручальні; 2) характером наслідків для суб'єкта кадрових правовідносин: позитивні та негативні; 3) стадією кадрового забезпечення: підготовчі та результативні; 4) спрямованістю діяльності суб'єкта кадрових правовідносин в органах поліції: внутрішньо орієнтовані та зовнішньо орієнтовані; 5) ступенем урегульованості: звичайні та спрощені; 6) функціональним призначенням: організаційні, управлінські, контрольні; 7) завданнями/стадіями кадрового забезпечення: процедури прогнозування й планування потреби в кадрах та маркетингу персоналу, процедури добору кадрів, вивчення та призначення на посади, процедури підготовки та навчання кадрів, процедури комплектування органів поліції, розстановки та обліку кадрів, процедури адаптації нових кадрів, процедури переміщення та просування по службі, процедури атестування та ін.

У підрозділі 2.3. «Об'єкт і предмет кадрових процедур в Національній поліції України» визначається об'єкт кадрових процедур у Національній поліції України як система кадрів Національної поліції України, що представлена як трудовими колективами органів поліції чи їх структурних підрозділів, так і окремими поліцейськими, державними службовцями та іншими працівниками апарату поліції (у тому числі й керівний склад), які у своїй сукупності становлять кадровий склад Національної поліції України, на формування і якісне функціонування якого орієнтовані цілеспрямований вплив й управлінська діяльність суб'єктів кадрових правовідносин. Формулюється предмет кадрових процедур у Національній поліції України як правовідносини, що виникають і припиняються між об'єктом та суб'єктом кадрових правовідносин під час проведення кадрових процедур в поліції України з метою їх ефективної реалізації для забезпечення якісного й високопрофесійного рівня виконання функцій і завдань, покладених державою і суспільством на інститут поліції.

У підрозділі 2.4. «Форми та методи проведення кадрових процедур в Національній поліції України» надано визначення поняття форми проведення кадрових процедур як зовнішнього вираження дій суб'єкта кадрових правовідносин, що здійснюються в процесі проведення кадрової процедури для досягнення поставлених цілей щодо кадрового забезпечення органів Національної поліції, яке характеризує сутність, зміст та організаційні аспекти того чи іншого застосовуваного методу реалізації кадрової процедури, а також характеризуються основні форми проведення кадрових процедур в Національній поліції.

Уточнюється сутність методів проведення кадрових процедур в органах поліції, що визначені як система способів і прийомів цілеспрямованого впливу суб'єкта кадрових правовідносин в межах законодавчо встановлених повноважень і наданої компетенції у визначеному порядку та формі на об'єкт кадрових процедур в органах поліції з метою практичної реалізації функцій і завдань суб'єкта кадрових правовідносин і досягнення цілей проведення кадрових процедур у цілому.

Здійснюється класифікація та характеристика основних форм та методів проведення кадрових процедур в органах поліції.

У підрозділі 2.5. «Контроль та нагляд за проведенням кадрових процедур в Національній поліції України» досліджується контроль за проведенням кадрових процедур в Національній поліції у єдності трьох аспектів: як функція управління Національною поліцією, яка полягає в перевірці дотримання установленого законодавством порядку проведення кадрових процедур, виконання завдань кадрових процедур, правомірності прийнятих рішень; як метод виявлення правопорушень і невідповідностей установленим нормам, стандартам, критеріям; як діяльність уповноважених державних органів і посадових осіб, громадських організацій та інших суб'єктів контролю, яка полягає в спостереженні, обстеженні, перевірці та аналізі стану дотримання підконтрольним об'єктом установлених законодавством норм, вимог, стандартів, правил під час проведення кадрових процедур в органах поліції з метою виявлення невідповідностей і порушень, їх припинення та запобігання в подальшому, що передбачає можливість втручання в діяльність підконтрольного об'єкта та притягнення до юридичної відповідальності у встановленому законодавством порядку.

Уточнюється сутність нагляду за проведенням кадрових процедур в Національній поліції України, що полягає у систематичному цілеспрямованому спостереженні за додержанням законодавства під час проведення кадрових процедур в органах Національної поліції, що здійснюється уповноваженими на те органами з метою виявлення та запобігання правопорушенням підконтрольних об'єктів.

**Розділ 3 «Шляхи вдосконалення адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України»** складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 3.1. «Удосконалення адміністративного законодавства, що регламентує кадрові процедури в Національній поліції України» обґрунтовується, що адміністративне законодавство, що регулює кадрові процедури в Національній поліції України, потребує подальшого розвитку й вдосконалення, зважаючи на наступні фактори: 1) формування законодавчої бази, яка регламентує діяльність інституту поліції в Україні в цілому, є незавершеним; 2) прийняті відомчі нормативно-правові акти, якими врегульовуються порядок формування й функціонування органів поліції, діяльність їх посадових осіб, адміністративно-правовий статус поліцейського, пов'язані з ним вимоги й обмеження, не охоплюють усі аспекти кадрового забезпечення; 3) потребують удосконалення вже прийняті спеціальні нормативно-правові акти, зважаючи на наявні недоліки й колізії в Законі України «Про Національну поліцію». Відповідно пропонуються шляхи вдосконалення сучасного адміністративного законодавства, яке регламентує проведення кадрових процедур у Національній поліції.

У підрозділі 3.2. «Зарубіжний досвід проведення кадрових процедур в поліції та можливості його використання в Україні» з'ясовується, що в багатьох країнах Європи та світу вже накопичено позитивний досвід із

проведення кадрових процедур в органах поліції, основоположні засади закладені у міжнародних стандартах діяльності поліції та численних національних законах. Визначається, що традиційними напрямками поліцейської реформи в країнах Європи та світу є деполітизація, децентралізація та демілітаризація, у зв'язку з чим невід'ємними елементами реформи кадрових процедур в органах поліції мають бути: 1) забезпечення об'єктивності в підборі кадрів; 2) законодавче затвердження демократичних відносин між політичними складовими державної влади і професійними правоохоронними органами; 3) зміна стереотипу сприйняття поліцейського як військового. Відповідно формуються можливості використання в Україні зарубіжного досвіду проведення кадрових процедур у поліції.

У підрозділі 3.3. «Адміністративно-правові форми оцінювання ефективності кадрових процедур в Національній поліції України» визначається, що оцінювання ефективності кадрових процедур у поліції полягає в наступному: 1) інструмент якісного управління (планування, прогнозування, організації, мотивації та контролю) кадрами в органах поліції й передумова прийняття своєчасних, оптимальних і об'єктивних управлінських рішень; 2) засіб оперативної діагностики, визначення наявних проблем і шляхів їх усунення, резервів та потенціальних можливостей підвищення якості кадрового забезпечення поліції; 3) метод налагодження суспільного діалогу з громадськістю й підвищення довіри громадян і бізнесу до органів поліції; 4) систематична діяльність уповноважених органів (посадових осіб) із визначення відповідності фактичних результатів проведених кадрових процедур поставленим меті й завданням їх реалізації, запланованим показникам і критеріям результативності (ефективності) у порівнянні з обсягом використаних ресурсів. Виокремлюються та характеризуються основні адміністративно-правові форми оцінювання кадрових процедур в поліції. Обґрунтовується доцільність удосконалення системи оцінювання ефективності проведення кадрових процедур у поліції.

## ВИСНОВКИ

У **висновках** дисертації наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукового завдання – визначення сутності та особливостей адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України, вироблено пропозиції та рекомендації щодо їх удосконалення. В результаті проведеного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Основні з них наведено нижче:

1. Визначено сутність кадрової процедури в Національній поліції України, під якою запропоновано розуміти установлену відповідно до норм адміністративного законодавства впорядковану послідовність дій щодо добору, навчання, підготовки, розстановки кадрів, проходження служби, атестації, мотивації, просування та переміщення по службі, звільнення, які є елементами управління кадрами і у своїй сукупності становлять процес кадрового

забезпечення Національної поліції України, що здійснюється з метою комплектації поліції висококваліфікованими професіоналами для ефективного виконання покладених на неї функцій і завдань.

Обґрунтовано, що значення кадрових процедур полягає у: 1) забезпеченні організації та реалізації своєчасних, в повному обсязі, з дотриманням встановлених законодавством вимог, справедливих та ефективних (при мінімальних витратах й найвищих результатах) добору, навчання, підготовки, адаптації, розстановки, атестації й оцінювання, виховання, зміцнення дисципліни, мотивації кадрів, проходження, просування та переміщення по службі, обліку, аудиту, звільнення кадрів; 2) оптимізації, спрощенні та забезпеченні відкритості процесу кадрового забезпечення й управління кадрами, модернізації та інформатизації управління кадрами в цілому та окремих їх складових; 3) упорядкуванні, уніфікації та формалізації кадрової роботи, сприянні чіткому виконанню покладених функцій і завдань; забезпеченні ефективної взаємодії між органами поліції; 4) забезпеченні соціально-партнерських відносин між громадянами, Національною поліцією України та державою, налагодженні громадського контролю за її діяльністю, підвищенні рівня довіри населення до правоохоронних органів; 5) виконанні завдань реформи органів внутрішніх справ – очищення влади, подолання й запобігання корупції, деполітизація, демілітаризація, децентралізація й гуманізація діяльності поліції, підвищення рівня професіоналізму, психологічної стійкості та адаптованості поліцейських до роботи в сучасних умовах, забезпечення сервісного характеру надання поліцейських послуг.

2. Виокремлено основні історичні періоди становлення й розвитку кадрових процедур в правоохоронних органах України та новоствореній Національній поліції: 1) радянський період (1922–1990 рр.); 2) період початкових реформ у незалежній Україні (1991–2000 рр.); 3) період активного розвитку кадрового забезпечення органів внутрішніх справ (2001–2010 рр.); 4) період сучасних кадрових інновацій та реформ, пов'язаних зі створенням Національної поліції України (2011–2016 рр.).

3. Встановлено основні критерії розмежування правовідносин, які виникають під час кадрових процедур у Національній поліції: об'єкт, суб'єкт та зміст правовідносин, і охарактеризовані відповідні види кадрових правовідносин, причому визначено, що: 1) об'єктом адміністративних правовідносин є діяльність органів поліції, пов'язана із виконанням функцій і повноважень владно-розпорядчого характеру і контролем за їх виконанням у сфері виконавчої влади та у внутрішньоуправлінській сфері під час організації добору й прийняття на службу в поліцію, розстановки кадрів, атестування, присвоєння й позбавлення спеціальних звань; об'єктом трудових правовідносин є діяльність органів поліції щодо навчання й підготовки кадрів, оптимального використання праці, забезпечення безпечних умов праці, трудової дисципліни; 2) в адміністративних правовідносинах обов'язково однією зі сторін виступає суб'єкт владних повноважень (державна особа уповноваженого органу Національної поліції, керівник органу поліції відповідного рівня, підрозділи й структури відповідно до ієрархічної структури поліції і т.п.), а у випадку

трудова правовідносин (індивідуальних і колективних) сторонами є уповноважений орган Національної поліції як роботодавець, претенденти на прийняття на службу й безпосередньо працівники органів поліції; 3) змістом трудових правовідносин є трудова, а адміністративних – виконавчо-розпорядча діяльність, що обумовлює специфіку форм і методів правового регулювання відповідних кадрових правовідносин.

4. Удосконалено структуру суб'єктів кадрових правовідносин у Національній поліції України та охарактеризовано адміністративно-правовий статус основних суб'єктів, до яких віднесено: 1) Кабінет Міністрів України в особі Міністра внутрішніх справ; 2) Департамент кадрового забезпечення, Департамент персоналу, організації освітньої та наукової діяльності Міністерства внутрішніх справ України; 3) Національну поліцію України – центральний орган управління поліцією та відповідні територіальні органи Національної поліції України; 4) Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України, управління кадрового забезпечення, кадрові служби органів Національної поліції України; 5) поліцейську комісію апарату центрального органу управління поліції та поліцейські комісії територіальних органів поліції; 6) центральну атестаційну комісію, атестаційні комісії органів поліції; 7) робочі групи (консультативно-дорадчі органи); 8) Центр рекрутингу Національної поліції України; 9) керівників різних рівнів у системі органів МВС і Національної поліції України; 10) інших посадових осіб, до функціональних обов'язків і повноважень яких віднесено здійснення кадрових процедур в Національній поліції України; 11) поліцейських та претендентів на прийняття на службу в органи поліції.

5. Запропоновано здійснювати класифікацію кадрових процедур в органах Національної поліції України за наступними критеріями: 1) суб'єктом ініціативи проведення кадрової процедури; 2) характером наслідків для суб'єкта кадрових правовідносин; 3) стадією кадрового забезпечення; 4) спрямованістю діяльності суб'єкта кадрових правовідносин; 5) ступенем урегульованості; 6) функціональним призначенням; 7) завданнями/стадіями кадрового забезпечення процедури.

6. Об'єкт кадрових процедур у Національній поліції України визначено як систему кадрів Національної поліції України, представлену як трудовими колективами органів поліції чи їх структурних підрозділів, так і окремими поліцейськими, державними службовцями та іншими працівниками апарату поліції (у тому числі й керівний склад), які у своїй сукупності становлять кадровий склад Національної поліції України, на формування і якісне функціонування якого орієнтовані цілеспрямований вплив й управлінська діяльність суб'єктів кадрових правовідносин. Запропоновано під предметом кадрових процедур у Національній поліції України розуміти правовідносини, які виникають і припиняються між об'єктом та суб'єктом кадрових правовідносин під час проведення кадрових процедур в Національній поліції з метою їх ефективної реалізації для забезпечення якісного й високопрофесійного рівня виконання функцій і завдань, покладених державою і суспільством на інститут поліції.

7. Аргументовано, що основні методи проведення кадрових процедур в органах Національної поліції доцільно класифікувати за: 1) специфікою сфери застосування: а) загальні методи проведення кадрових процедур: планування, прогнозування, аналіз, облік, контроль, моніторинг, спостереження; б) спеціальні методи проведення кадрових процедур: методи добору на посаду поліцейського (рекрутинг, проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади), методи обстеження кандидатів на службу в поліції (проведення психофізіологічного обстеження, проведення обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності, обстеження на поліграфі, обстеження стану здоров'я), методи переміщення та просування по службі (ротація кадрів, присвоєння спеціальних звань поліції), методи оцінювання та контролю (атестування поліцейських, проведення перевірки рівня фізичної підготовки, оцінювання благонадійності і професійної етики, контроль за дотриманням законності, громадський контроль, моніторинг ризиків і загроз у поліцейській діяльності); 2) сферою впливу суб'єкта кадрових правовідносин: а) адміністративні; б) економічні; в) соціальні; г) психологічні; д) загальноправові методи.

8. Доведено, що основними формами проведення кадрових процедур в Національній поліції є такі форми: 1) добору на посаду поліцейського: професійний тест, тест загальних навичок, психологічний тест, співбесіда, тестування на поліграфі; 2) обстеження кандидатів на службу в поліції: первинний профілактичний огляд, тест-системи для експрес-діагностики стану алкогольного (наркотичного) сп'яніння; 3) прийняття на службу поліцейського та призначення на посаду: накази, контракт, присяга; 4) переміщення та просування по службі: тест оцінки благонадійності та професійної етики, тест загальних навичок, спеціалізований тест за відповідним напрямком, тест на поліграфі; 5) оцінювання та контролю: атестаційний лист, перевірка стану фізичної підготовки: біг на різні дистанції, підтягування; забезпечення зв'язку апарату Національної поліції із суспільством за допомогою «гарячої лінії».

9. Встановлено, що контроль за проведенням кадрових процедур в Національній поліції доцільно розглядати в єдності трьох аспектів: як функцію управління Національною поліцією, яка полягає в перевірці дотримання установленого законодавством порядку проведення кадрових процедур, виконання завдань кадрових процедур, правомірності прийнятих рішень; як метод виявлення правопорушень і невідповідностей установленим нормам, стандартам, критеріям; як діяльність уповноважених державних органів і посадових осіб, громадських організацій та інших суб'єктів контролю, яка полягає в спостереженні, обстеженні, перевірці та аналізі стану дотримання підконтрольним об'єктом установлених законодавством норм, вимог, стандартів, правил під час проведення кадрових процедур в органах поліції з метою виявлення невідповідностей і порушень, їх припинення та запобігання в подальшому, що передбачає можливість втручання в діяльність підконтрольного об'єкта та притягнення до юридичної відповідальності у встановленому законодавством порядку.

Уточнено сутність нагляду за проведенням кадрових процедур в Національній поліції України, який полягає у систематичному цілеспрямованому спостереженні за додержанням законодавства під час проведення кадрових процедур в органах Національної поліції, що здійснюється уповноваженими на те органами з метою виявлення та запобігання правопорушенням підконтрольних об'єктів.

10. Узагальнено можливості використання в Україні зарубіжного досвіду проведення кадрових процедур у поліції: 1) запровадження відкритого конкурсу на прийняття на всі посади на службу в органи поліції (досвід Боснії та Герцеговини); 2) перелік критеріїв відбору і вимог до кандидатів на службу в органи поліції поряд із традиційними освітньо-кваліфікаційними, медико-психологічними, морально-етичними, діловими та особистісними якостями має враховувати передусім сформовані практичні уміння і навички кандидата, психологічну готовність і адаптивність до реагування в різних ситуаціях (країни Європейського Союзу та США); 3) застосування підвищених, спеціальних критеріїв відбору на керівні посади (Великобританія); 4) організація підготовки поліцейських кадрів з акцентом на практичну частину (Німеччина); 5) запровадження психологічного забезпечення проведення кадрових процедур у поліції (Німеччина); 6) модернізація структури та чисельності поліцейських в органах поліції (країни Європейського Союзу); 7) рекрутинг до поліції фахівців, які отримали відповідну освіту в коледжах або університетах (США); 8) випуск спеціального бюлетеня з підготовки та перепідготовки співробітників поліції (США); 9) підготовка поліцейських під контролем з боку спеціальних агентств, виконавчих органів, судів, прокуратури, адвокатури, бюро присяжних (США); 10) налагодження ефективної міжнародної співпраці у сфері кадрових процедур (використання потенційних переваг від взаємодії з Міжнародною асоціацією шефів поліції, створення Української національної секції в складі Міжнародної поліцейської асоціації); 11) створення в Україні поліцейської асоціації на кшталт Міжнародної асоціації шефів поліції та Міжнародної поліцейської асоціації, яка б об'єднувала поліцейських різних звань та органів задля вирішення нагальних питань і підвищення ефективності виконуваних функцій і завдань.

11. Констатовано, що основними адміністративно-правовими формами оцінювання ефективності кадрових процедур в поліції є такі: 1) зовнішні опитування: оцінювання громадянами, оцінювання бізнес-середовищем, спеціальні опитування, тематичні та періодичні (щорічні) звіти й рекомендації з перевірки діяльності поліцейських підрозділів, інтерактивне оцінювання (он-лайн), експертні оцінки, статистичні оцінки, соціологічні дослідження, у тому числі шляхом інтерв'ювання, анкетування, анонімного опитування, роботи у фокус-групах; 2) внутрішні опитування: самооцінювання власної діяльності поліцейських, оцінювання керівниками підлеглих, оцінювання підлеглими керівників, оцінювання колег, оцінювання підрозділів, періодичні перевірки персоналу на предмет дотримання правил доброчесності, професійної непідкупності, невживання наркотичних речовин і т.п.,

атестування та переатестування кадрів; 3) звіти про виконання пріоритетних завдань.

12. Запропоновані шляхи вдосконалення адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур у Національній поліції: 1) прийняти Закон України «Про Дисциплінарний Статут Національної поліції України»; 2) підготувати й затвердити Регламент Національної поліції України відповідним наказом Міністерства внутрішніх справ України; 3) прийняти проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про Національну поліцію» щодо діяльності Професійної спілки працівників Національної поліції»; 4) підготувати, оприлюднити та затвердити накази щодо діяльності кожного структурного підрозділу Національної поліції України, відповідні положення (а також типові положення про управління, відділи в структурі конкретного підрозділу) та інструкції з організації діяльності (у тому числі й Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України) з метою приведення нормативно-правових актів Міністерства внутрішніх справ України у відповідність до вимог Закону України «Про Національну поліцію»; 5) затвердити інструкції щодо проведення окремих кадрових процедур в Національній поліції України: кадровий облік, кадровий аудит, документообіг; 6) зробити обов'язковим проходження конкурсної процедури прийняття на посади для всіх посад; 7) встановити для посад середнього та вищого керівного складу більш ретельну, посилену конкурсну процедуру (обов'язкове проходження дослідження на поліграфі, врахування висновку за результатами психологічного вивчення, що має носити не рекомендаційний, а обов'язковий характер); 8) процедури просування (підвищення) по службі мають відбуватися на конкурсній основі, а не за традиційним «поданням» вищого керівництва; 9) деталізувати в спеціальних інструкціях чи положеннях процедури переміщення поліцейських в органах, закладах та установах поліції, професійного навчання (первинної професійної підготовки, підготовки у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, післядипломної освіти, службової підготовки), звільнення, норми щодо яких у Законі України «Про Національну поліцію» є узагальненими; 10) закріпити сферу впливу, підстави, функції та повноваження суб'єктів зовнішнього контролю, у тому числі громадського, а також нагляду за діяльністю поліції і зокрема за проведенням кадрових процедур в органах поліції.

## **СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Грітчина В. Ю. Поняття і значення кадрових процедур в національній поліції України. Прикарпатський юридичний вісник. 2015. № 3 (9). Том 2. С.21–24.

2. Грітчина В. Ю. Історико–правовий аналіз кадрових процедур в правоохоронних органах та сучасний стан їх реалізації в національній поліції України. Право UA. 2016. № 2. С.56–60.

3. Грітчина В. Ю. Адміністративно-правові засади кадрових процедур в національній поліції України. Наше право. 2016. № 4. С.76–80.

4. Грітчина В. Ю. До питання розмежування правовідносин, які виникають під час кадрових процедур в національній поліції України. Європейські перспективи. 2016. № 4. С.74–79.

5. Грітчина В. Ю. Контроль и надзор за проведением кадровых процедур в национальной полиции Украины. Международный научный журнал «Верховенство права». 2016. № 2. С.57–62.

6. Грітчина В. Ю. Адміністративно-правовий статус суб'єктного складу кадрових правовідносин в національній поліції України. Форум права. 2017. № 1. С. 15–19 [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2017\\_1\\_5.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_1_5.pdf)

7. Грітчина В. Ю. Суб'єктний склад кадрових правовідносин в національній поліції України. Пріоритетні проблеми юридичної науки: сучасний стан та перспективи вдосконалення: М-ли міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 18–19 лип. 2015 р.). К.: НДПП, 2015. С.46–47.

8. Грітчина В. Ю. Поняття та види правовідносин, які виникають під час кадрових процедур в національній поліції України. Правове регулювання суспільних відносин: актуальні проблеми та вимоги сьогодення: М-ли між нар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 22–23 лип. 2016 р.). Запоріжжя: Запорізька громадська організація «Істина». 2016. С.81–83.

9. Грітчина В. Ю. Правове регулювання кадрових процедур в національній поліції України: Нові завдання та напрями розвитку юридичної науки у ХХІ столітті: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 20-21 січ. 2017 р.). Одеса: Міжнародний гуманітарний університет. 2017. С.128–130.

## АНОТАЦІЯ

**Грітчина В. Ю. Адміністративно-правове забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; інформаційне право; фінансове право. – Науково-дослідний інститут публічного права, Київ, 2017.

У дисертації визначаються значення і об'єктивна необхідність ефективного адміністративно-правового забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України. Досліджуються сутність поняття кадрових процедур у Національній поліції, значення і правові засади проведення кадрових процедур як об'єкта адміністративно-правового регулювання. Аналізуються історичний генезис становлення й розвитку кадрових процедур в правоохоронних органах та сучасний стан їх реалізації в Національній поліції України. Обґрунтовуються основні критерії розмежування правовідносин, які виникають під час кадрових процедур в Національній поліції України. Особлива увага приділена дослідженню адміністративно-правового статусу суб'єктів кадрових правовідносин в Національній поліції України, контролю та нагляду за проведенням кадрових процедур, адміністративно-правових форм

оцінювання ефективності їх реалізації. Здійснюється класифікація кадрових процедур, форм і методів їх проведення. Надаються пропозиції і рекомендації з удосконалення адміністративного законодавства, що регламентує кадрові процедури в Національній поліції України, визначаються можливі шляхи використання зарубіжного досвіду проведення кадрових процедур в поліції.

**Ключові слова:** поліція, Національна поліція України, кадри, кадрове забезпечення, кадрова процедура, адміністративно-правове регулювання, атестування, конкурс, ротація.

## АННОТАЦІЯ

**Гритчина В. Ю. Адміністративно-правове забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України. – На правах рукопису.**

Диссертация на соискание учёной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.07 – административное право и процесс; финансовое право; информационное право. – Научно-исследовательский институт публичного права, Киев, 2017.

Данная диссертационная работа является одним из первых в отечественной юридической науке комплексных исследований теоретических и практических аспектов административно-правового обеспечения кадровых процедур в Национальной полиции Украины, которое позволило сформулировать ряд выводов, предоставить предложения и рекомендации по усовершенствованию административно-правового обеспечения кадровых процедур в Национальной полиции Украины.

В диссертации определяются большое значение и объективная необходимость эффективного административно-правового обеспечения кадровых процедур в Национальной полиции Украины. Обосновывается, что под влиянием современного политико-правового и социально-экономического положения в государстве, изменяющихся потребностей и требований общества, симбиоза национальных особенностей и глобальных тенденций в правоохранительной сфере, развития информационно-коммуникационных технологий и их практического внедрения, а также изменения социальной роли и значимости органов полиции формируются качественно новые требования к полицейским кадрам, их образовательно-квалификационному, профессиональному уровню, адаптивным навыкам и психологической готовности, в связи с чем возникает необходимость совершенствования кадровых процедур в полиции.

Исследуются сущность понятия кадровых процедур в Национальной полиции, значение и правовые основы проведения кадровых процедур в Национальной полиции Украины как объекта административно-правового регулирования. Анализируется исторический генезис становления и развития кадровых процедур в правоохранительных органах и современное состояние их реализации в Национальной полиции Украины. Обосновываются основные критерии разграничения правоотношений, возникающих при проведении кадровых процедур в Национальной полиции Украины. Особое внимание

уделено исследованию административно-правового статуса субъектов кадровых правоотношений в Национальной полиции Украины, контроля и надзора за проведением кадровых процедур, административно-правовых форм оценки эффективности их реализации. Осуществляется классификация кадровых процедур, форм и методов их проведения. Предоставляются предложения и рекомендации по совершенствованию административного законодательства, регламентирующего кадровые процедуры в Национальной полиции Украины, и относительно возможностей использования зарубежного опыта проведения кадровых процедур в полиции.

**Ключевые слова:** полиция, Национальная полиция Украины, кадры, кадровое обеспечение, кадровая процедура, административно-правовое регулирование, аттестация, конкурс, ротация.

## SUMMARY

**Hritchina V. Yu. Administrative and Legal Guaranteeing of Personnel Procedures within the National Police of Ukraine. – Manuscript.**

The thesis for a candidate's degree by the specialty 12.00.07 – administrative law and procedure; informational law; financial law. – Scientific Institute of Public Law, Kyiv, 2017.

The author of the thesis has defined the significance and objective necessity of effective administrative and legal guaranteeing of personnel procedures within the National Police of Ukraine. The essence of the concept of personnel procedures within the National Police, significance and legal principles of realizing personnel procedures as the object of administrative and legal regulation have been studied. Historical genesis of the formation and development of personnel procedures within law enforcement agencies and the current state of their implementation within the National Police of Ukraine have been analyzed. Basic criteria for delimitation of legal relations arising during personnel procedures within the National Police of Ukraine have been grounded. Particular attention has been paid to the research of administrative and legal status of the subjects of personnel legal relations within the National Police of Ukraine, control and supervision over the conduction of personnel procedures, administrative and legal forms of evaluating the effectiveness of their implementation. The classification of personnel procedures, forms and methods of their implementation has been realized. Some propositions and recommendations for improving administrative legislation regulating personnel procedures within the National Police of Ukraine have been offered; possible ways of using international experience of conducting personnel procedures within the police have been determined.

**Keywords:** police, National Police of Ukraine, personnel, personnel guaranteeing, personnel procedure, administrative and legal regulation, attestation, contest, rotation.