

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

ТЕТЕРЯ ВАСИЛЬ МИХАЙЛОВИЧ

УДК 342.95 (477)

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КАДРОВОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ
НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

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

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2018

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Науково-дослідному інституті публічного права.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України
СОКУРЕНКО Валерій Васильович,
Харківський національний
університет внутрішніх справ,
ректор.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент,
заслужений діяч науки і техніки України
БАРАШ Євген Юхимович,
Інститут кримінально-виконавчої служби,
начальник інституту;

кандидат юридичних наук
ГРОХОЛЬСЬКИЙ Вадим Петрович,
Харківська медична академія
післядипломної освіти, доцент кафедри
менеджменту та економіки в сімейній
медицині.

Захист відбудеться 14 липня 2018 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.01 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

Автореферат розісланий 12 червня 2018 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Л. В. Могілевський

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Прийняття Закону України «Про Національну поліцію» стало початком кардинальної реформи органів внутрішніх справ в Україні, яка триває і донині. За цей час не лише міліцію було формально перейменовано в поліцію, але й суттєвих змін зазнала організаційно-штатна та функціональна структура даного правоохоронного органу як на загальнодержавному, так і на регіональному рівні. Зокрема, було взято курс на децентралізацію поліції, її спрямованість, насамперед, на забезпечення публічної безпеки і порядку, охорону прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави.

Новітні підходи були запроваджені щодо технологічного, фінансового і, передусім, кадрового забезпечення органів Національної поліції України, оскільки високоякісний професійний відбір, кваліфіковане та практично орієнтоване навчання і підготовка кадрів є підґрунтям ефективної служби в поліції й, відповідно, своєчасного та максимального досягнення поставлених перед даним органом цілей і завдань. Водночас у процесі реформування виявилася й низка недоліків кадрового забезпечення поліції, особливо на регіональному рівні. По-перше, відкритим питанням залишається належна вмотивованість претендента до спеціального навчання та служби в поліції, а також співвідношення теоретичної та практичної підготовки з акцентом на складні фізичні та психологічні умови праці. По-друге, після переатестації очевидно є неукомплектованість кадрів, що унеможливує ефективну роботу поліції. Приміром, на одного слідчого в середньому припадає від 200 до 400 справ, аналогічна ситуація має місце й серед працівників оперативних підрозділів і дільничних офіцерів поліції. Причому за таких умов зростає рівень злочинності та правопорушень, адже на місцях особливо відчутний брак кадрів. По-третє, актуальними є оптимальний розподіл та ефективне використання наявної штатної чисельності поліції регіонального рівня для виконання покладених на неї завдань та функцій. По-четверте, нагальним залишається питання соціального захисту, а також психологічного забезпечення поліцейських і працівників Національної поліції України. По-п'яте, вдосконалення потребують адміністративні та контрольні процедури зі зміцнення дисципліни та законності в діяльності поліцейських на регіональному рівні. Крім того, в цілому чинне адміністративне законодавство, що регулює кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні, характеризується як колізійне, подекуди застаріле й неадаптоване до специфіки саме Національної поліції, на відміну від органів внутрішніх справ.

Окремі аспекти кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, міліції, інших правоохоронних органів та новоствореної поліції, були предметом наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних правознавців зокрема: М. І. Ануфрієва, О. В. Баганця, О. М. Бандурки, О. А. Банчука, Є. Ю. Бараша, В. О. Басс, О. І. Безпалової, В. М. Бесчастного, Ю. П. Битяка,

Т. Д. Гаврилюка, В. В. Галунька, О. П. Гетманець, С. М. Гусарова, М. М. Дивака, О. В. Джафарової, Г. О. Доскевича, О. Ю. Дрозда, В. М. Жмійка, В. Ю. Кікінчука, І. В. Клименка, А. М. Клочка, О. М. Клюєва, А. Т. Ковальчука, Т. О. Коломосць, А. Т. Комзюка, М. В. Корнієнка, Є. О. Крапивіна, М. Ф. Криштановича, А. М. Куліша, К. Б. Левченко, Д. В. Лученка, Б. В. Малишева, А. А. Манжули, О. А. Мартиненка, Н. П. Матюхіної, О. І. Миколенка, О. М. Музичука, О. В. Негодченка, С. С. Овчарука, Т. О. Проценка, О. Ю. Салманової, О. Ю. Синявської, А. А. Стародубцева, Є. Ю. Соболя, В. В. Сокурєнка, В. Л. Фільштейна, А. М. Черноусова, К. І. Чижмарь, А. Г. Чубенка, С. А. Шепетька, С. В. Шестакова, С. О. Шатрави, С. В. Щербаня та ін. Проте, незважаючи на значне наукове підґрунтя, у вітчизняній юридичній науці відсутні комплексні дослідження адміністративно-правових засад кадрового забезпечення Національній поліції України на регіональному рівні. Невизначеними залишаються сутність і значення кадрового забезпечення поліції на регіональному рівні в контексті реформи Національної поліції України. Подальшого розвитку потребують принципи та функції, форми та методи, адміністративні процедури сучасного кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні. Необхідними є перегляд та систематизація правових актів з питань кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні.

Указані та інші недоліки свідчать про актуальність дослідження адміністративно-правових засад кадрового забезпечення Національній поліції України на регіональному рівні.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження виконане відповідно до основних положень Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015, Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 р. № 1023-р., Концепції реформування освіти в Міністерстві внутрішніх справ України, затвердженої наказом МВС України від 25 листопада 2016 року № 1252, Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування освіти в МВС, затвердженого наказом МВС України від 8 червня 2017 року № 482, Концепції запровадження трирівневої моделі підготовки поліцейських, затвердженої наказом МВС України від 29 січня 2018 року № 51, Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016 – 2020 роки, затвердженої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 р., плану науково-дослідницької роботи Науково-дослідного інституту публічного права «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації 0115U005495).

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є визначення сутності та особливостей адміністративно-правових засад кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та шляхів

їх удосконалення з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду в контексті реформи Національної поліції України.

Для досягнення поставленої мети у дисертації необхідно вирішити такі основні *задачі*:

- визначити особливості розвитку та становлення кадрового забезпечення Національної поліції України;
- з'ясувати сутність, значення та особливості кадрового забезпечення поліції на регіональному рівні в контексті реформи Національної поліції України;
- уточнити принципи та функції кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні;
- охарактеризувати правове регулювання кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та визначити місце в ньому адміністративного законодавства;
- встановити об'єкт і предмет кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні;
- визначити суб'єктів кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та межі їх компетенції;
- узагальнити форми та методи кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні;
- розкрити адміністративні процедури кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні;
- окреслити напрямки вдосконалення адміністративного законодавства, що регулює кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні;
- опрацювати зарубіжний досвід кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та визначити можливості його використання в Україні;
- обґрунтувати доцільність оптимізації критеріїв оцінювання якості кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні.

Об'єктом дослідження є правовідносини з кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні.

Предметом дослідження є адміністративно-правові засади кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні.

Методи дослідження. Для досягнення мети дисертаційної роботи, об'єктивності та наукової обґрунтованості її результатів було використано низку загальних і спеціальних методів наукового пізнання та загального системного підходу до наукового пізнання. Загальні методи наукового пізнання (аналізу, синтезу, абстрагування, узагальнення, порівняння, індукції, дедукції та ін.) покладені в основу дослідження сутності, значення та особливостей, принципів і функцій, форм і методів, адміністративних процедур, об'єкта, предмета і суб'єктів кадрового забезпечення поліції на регіональному рівні (підрозділи 1.2, 1.3, 2.1 – 2.4). Методи діалектики та системного аналізу були застосовані при характеристиці правового

регулювання кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та визначенні місця в ньому адміністративного законодавства (підрозділ 1.4). За допомогою логіко-семантичного методу було вдосконалено термінологічний апарат з досліджуваної проблематики (підрозділи 1.2 – 1.4, 2.1 – 2.4, 3.1, 3.3). Історико-порівняльний та історико-правовий методи використовувалися під час аналізу особливостей розвитку та становлення кадрового забезпечення Національної поліції України, правового регулювання кадрового забезпечення органів поліції (підрозділи 1.1, 1.4). Структурно-функціональний аналіз сприяв уточненню суб'єктного складу, об'єкта, предмета, принципів і функцій кадрового забезпечення поліції (підрозділи 1.3, 2.1, 2.2). Застосування юридичного методу та методу тлумачення норм права надало змогу проаналізувати сучасний стан і виявити наявні недоліки адміністративного законодавства, що регулює кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні (підрозділи 1.4, 2.3, 2.4, 3.1, 3.3). За допомогою аналітичного методу було надано відповідні рекомендації та пропозиції з удосконалення адміністративно-правових засад кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні, виявлено можливості використання в даному напрямку зарубіжного досвіду (підрозділи 3.1 – 3.3).

Науково-теоретичне підґрунтя дослідження становлять наукові праці фахівців у галузі філософії, теорії управління, загальної теорії держави і права, адміністративного права, інших галузевих правових наук, у тому числі зарубіжних дослідників. Нормативною основою дослідження є Конституція України, міжнародні нормативно-правові акти, закони та підзаконні нормативно-правові акти, які становлять правові засади кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні. Інформаційну та емпіричну основу дисертації становлять узагальнення практики діяльності органів внутрішніх справ, Національної поліції, довідкові видання, статистичні матеріали. У ході підготовки дисертації автором використано власний досвід роботи в органах внутрішніх справ та Національної поліції.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що робота є однією з перших спроб, з набуттям чинності Законом України «Про Національну поліцію», на узагальненому рівні, з використанням сучасних методів пізнання та урахуванням новітніх досягнень науки адміністративного права визначити сутність та особливості адміністративно-правових засад кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні, що дозволило обґрунтувати низку нових концептуальних положень і висновків, надати практичні рекомендації та пропозиції з досліджуваних питань. До найбільш значущих належать наступні:

вперше:

- запропоновано класифікацію суб'єктів кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні: 1) за територією впливу – міжнародні, загальнодержавні, регіональні або спеціально створені служби по роботі з персоналом; 2) за належністю до органів влади – законодавчі,

виконавчі, судові; 3) за видом діяльності – створення, розроблення, впровадження кадрового забезпечення; 4) за ієрархічною належністю – організаційні структури по роботі з кадрами, керівні посадовці, спеціалісти та виконавці; 5) за складом – колегіальні чи єдиноначальні суб'єкти кадрового забезпечення;

– обґрунтовано, що в Україні тривалий час відбувався перехід від централізованої моделі управління правоохоронними органами, у зв'язку з чим наразі має місце комбінована (напівцентралізована) модель управління поліцією та її кадровим забезпеченням;

– надано визначення поняття «оптимізація критеріїв оцінювання якості кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні», сутність якого запропоновано розуміти як процес вибору найкращої комбінації, узгодження та вдосконалення кількісних показників і якісних властивостей кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні, які у своїй сукупності складають уявлення щодо ступеня досягнення органами поліції і їх кадровим складом поставлених завдань, цілей, виконання покладених функцій і обов'язків, задоволення потреб і інтересів суспільства;

– запропоновано класифікацію методів кадрового забезпечення Національної поліції: 1) за рівнем впливу – загальнодержавні та внутрішні; 2) за сферою застосування (загальні – планування, прогнозування, аналіз, обробка, тощо; спеціальні – добір на посаду поліцейського, обстеження кандидатів, ротація кадрів, оцінювання та контроль); 3) за сферою впливу (адміністративні – шляхом видання відповідних наказів встановлюються основні права, обов'язки, обмеження, гарантії та заборони; загальні – методи примусу, переконання тощо; економічні – система оплати праці; соціальні – соціальні гарантії, матеріальна допомога, винагорода, пенсійне забезпечення);

удосконалено:

– класифікацію принципів кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні: 1) загальні принципи: верховенства права, законності, гласності, політичної нейтральності; 2) спеціальні принципи: партнерства, професіоналізму, інноваційності та науковості підходів до кадрового забезпечення, ретельності відбору;

– визначення поняття об'єкта кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні як правовідносин, що виникають при доборі на службу в органи поліції регіонального рівня та призначенні на посаду, що розвиваються під час проходження служби поліцейськими, припиняються у випадку їх звільнення зі служби і дозволяють ефективно реалізувати кваліфіковане виконання завдань та функцій органами Національної поліції України регіонального рівня;

– теоретико-правовий підхід до розуміння суб'єктів кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні як державних органів, їх структурних підрозділів чи окремо взятих посадових осіб, які мають управлінські повноваження та визначену компетенцію щодо

забезпечення, управління та контролю виконання функцій та завдань об'єктами кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні;

- визначення поняття предмета кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні як адміністративно-правових засад оптимальної комплектації штату регіональних органів Національної поліції;

- теоретико-правовий підхід до оптимізації критеріїв оцінювання якості кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні, яка сьогодні має відбуватися шляхом комбінування кількісних та якісних критеріїв оцінювання з переважаючим впливом останніх та з урахуванням регіональної специфіки та спеціалізації органу/підрозділу поліції, причому, безумовно, критерії оцінювання та їх індикатори мають бути конкретними, вимірюваними, адекватними та порівнянними;

- класифікацію адміністративних процедур кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні за наступними критеріями: 1) за ініціатором – за поданням та втручальні; 2) за наслідками – позитивні та негативні; 3) відповідно до стадії кадрового забезпечення – прогнозування, планування, комплектація, ротація, стимулювання, мотивація тощо; 4) за призначенням – організаційні, управлінські та контрольні тощо;

дістали подальшого розвитку:

- періодизація історико-правового розвитку та становлення кадрового забезпечення Національної поліції України: 1) зародження кадрового забезпечення органів правопорядку – доімперський період; 2) кадрове забезпечення правоохоронних органів Російської імперії; 3) період Тимчасового уряду; 4) гетьманський період; 5) радянський етап розвитку; 6) період розвитку кадрового забезпечення незалежної України;

- напрямки реформування адміністративного законодавства, що регулює кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні з урахуванням його відповідності нормам і стандартам Європейського Союзу;

- визначення сутності кадрового забезпечення Національної поліції як комплексу форм, методів, процедур, заходів і, відповідно, діяльності уповноважених осіб з їх реалізації, що полягають у створенні умов для найбільш раціонального добору, розподілу, переміщення та просування кадрів, їх навчання та підготовки, оцінювання, соціального захисту та мотивації тощо з метою ефективного функціонування поліції як цілісної системи, професійного виконання покладених на органи поліції завдань і функцій;

- визначення функцій кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні, основними з яких є: 1) відбір та залучення кваліфікованих кадрів; 2) аналіз стану роботи щодо кадрового забезпечення; 3) розподіл кадрів за їх функціональними обов'язками та професійними вміннями; 4) впровадження нових технологій, методів та форм роботи з

кадрами; 5) створення резерву персоналу; 6) атестація кадрів; 7) планування потреб у забезпеченні кадрами; 8) облік та попередження правопорушень кадровим складом поліції; 9) допомога у вирішенні соціальних проблем;

– узагальнення форм кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні, до яких віднесено: 1) добір на посаду поліцейського; 2) обстеження претендентів на поліцейську службу; 3) прийняття та призначення на службу; 4) переміщення та просування по службі – тест загальних навичок, тест за конкретним напрямом роботи; тест-оцінка на знання професійної етики тощо; 5) оцінювання та контроль; 6) забезпечення громадського контролю кадрового забезпечення та діяльності Національної поліції;

– вирішення проблем адміністративного законодавства, яке регулює кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні: 1) тривала неврегульованість питання дисциплінарної відповідальності поліцейських; неналежна вмотивованість як службовців, так і претендентів на службу в поліції; 2) недоліки адміністративних процедур добору і відбору поліцейських, атестування, роботи конкурсних комісій тощо; 3) унеможливлення самостійного прийняття кадрових та інших важливих рішень Національною поліцією без узгодження Міністра внутрішніх справ; 4) регулювання діяльності застарілими нормативними актами, в тому числі Кодексом про адміністративні правопорушення 1984 р., або загальними нормативно-правовими актами, які поширюються на органи внутрішніх справ; 5) неоптимальний розподіл та використання наявного штату органів поліції регіонального рівня тощо;

– узагальнення напрямків використання зарубіжного досвіду в кадровому забезпеченні Національної поліції України на регіональному рівні.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані у:

– науково-дослідній сфері – для подальшого розроблення теоретико-методологічних та правових питань кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні (*акт впровадження Кримінологічної асоціації України від 05.01.2018 р.*);

– правотворчості – як основа для вдосконалення адміністративного законодавства, що регламентує кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні (*акт впровадження Науково-дослідного інституту публічного права від 12.01.2018 р.*);

– правозастосовній діяльності – з метою удосконалення окремих напрямків, форм та методів кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні (*акт впровадження результатів дисертаційного дослідження у практичну діяльність Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України від 19.01.2018 р.*);

– навчальному процесі – під час підготовки підручників та навчальних посібників із дисциплін «Адміністративне право», «Адміністративний процес», «Публічне адміністрування», «Адміністративна

діяльність поліції», «Управління органами поліції» та інших дисциплін адміністративно-правового характеру, в ході підготовки відповідних їх розділів, а також при проведенні занять з підвищення кваліфікації працівників правоохоронних органів (*акт впровадження Харківського національного університету внутрішніх справ від 26.01.2018 р.*).

Апробація результатів дисертації. Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремих її аспектів, одержані узагальнення і висновки було оприлюднено на міжнародних, всеукраїнських та регіональних науково-практичних конференціях, семінарах, круглих столах, зокрема: «Проблеми вдосконалення правового забезпечення прав та основних свобод людини і громадянина» (м. Запоріжжя, 2015); «Юридичні наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства» (м. Київ, 2016); «Людина і закон: публічно-правовий вимір» (м. Дніпро, 2017); «Право як ефективний суспільний регулятор» (м. Львів, 2018).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження викладено у шести статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, та чотирьох тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять 11 підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Повний обсяг дисертації становить 209 сторінок. Список використаних джерел включає 261 найменування та розміщений на 26 сторінках, додатки розташовано на 8 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовуються актуальність теми дисертаційної роботи, її зв'язок з науковими програмами та планами, визначаються об'єкт, предмет і методи дослідження, його мета та задачі, розкриваються наукова новизна, теоретичне і практичне значення дисертаційної роботи, надаються відомості про апробацію результатів дослідження.

Розділ 1 «Загальна характеристика кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні» складається з чотирьох підрозділів.

У **підрозділі 1.1 «Історико-правовий аналіз розвитку та становлення кадрового забезпечення Національної поліції України»** обґрунтовано, що в історичному аспекті розвитку кадрового забезпечення органів поліції мало політичний характер, залежало від економічних та інших обставин. Виділено та проаналізовано наступні етапи історичного розвитку та становлення кадрового забезпечення Національної поліції України: 1) зародження кадрового забезпечення органів правопорядку – доімперський період (повна залежність від волі князя, хаотичність органів правопорядку); 2) кадрового забезпечення правоохоронних органів Російської імперії (відсутність постійно діючої ефективної нормативної бази, короткочасність змін, припинення існування поліції в результаті революційних дій); 3) період Тимчасового уряду (намагання уряду побороти високий рівень корупційних

та кримінальних діянь, створення народної поліції); 4) гетьманський період (спрямування на створення постійно діючого органу поліції, з постійним складом, професійно підготовленими кадрами); 5) радянський етап розвитку (реорганізовано кадрову систему, створено декілька правоохоронних підрозділів, повернено контроль уряду над міліцією та службами охорони правопорядку); 6) період розвитку кадрового забезпечення незалежної України (забезпечення поліції професійними кадрами; запровадження нових принципів та підходів, адаптація до зовнішніх змін тощо).

У підрозділі 1.2 *«Сутність, значення та особливості кадрового забезпечення поліції на регіональному рівні в контексті реформи Національної поліції України»* доведено, що саме ефективним та професійним кадровим забезпеченням обумовлюється успішність організації та виконання поставлених завдань та функцій перед Національною поліцією України. Запропоновано кадрове забезпечення Національної поліції розглядати як комплекс форм, методів, процедур і заходів та, відповідно, діяльність уповноважених осіб з їх реалізації, що полягають у створенні умов для найбільш раціонального добору, розподілу, переміщення та просування кадрів, їх навчання та підготовки, оцінювання, соціального захисту та мотивації тощо з метою ефективного функціонування поліції як цілісної системи, професійного виконання покладених на органи поліції завдань і функцій. Проаналізовано особливості кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні.

У підрозділі 1.3 *«Принципи та функції кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні»* з'ясовано сутність принципів кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та класифіковано їх на два види: 1) загальні: верховенства права; законності; гласності; політичної нейтральності; 2) спеціальні: партнерства; професіоналізму, інноваційності та науковості підходів до кадрового забезпечення; ретельності відбору.

Під функціями кадрового забезпечення запропоновано розуміти окремі напрями роботи з персоналом Національної поліції: 1) відбір та залучення кваліфікованих кадрів; 2) аналіз стану роботи щодо кадрового забезпечення; 3) розподіл кадрів за їх функціональними обов'язками та професійними вміннями; 4) впровадження нових технологій, методів та форм роботи з кадрами; 5) створення резерву персоналу; 6) атестація кадрів; 7) планування потреб у забезпеченні кадрами; 8) облік та попередження правопорушень кадровим складом поліції; 9) допомога у вирішенні соціальних проблем.

У підрозділі 1.4 *«Правове регулювання кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та місце в ньому адміністративного законодавства»* запропоновано під поняттям правового регулювання кадрової політики Національної поліції на регіональному рівні розуміти взаємовідносини між органом публічної влади та суспільством, які врегульовані на законодавчому рівні та регламентуються нормативними актами, що запропоновано розділити на дві групи: 1) спеціальні (регулюють виключно діяльність Національної поліції як на регіональному, так і на державному рівні); 2) загальні (усі нормативні документи, які

регламентують діяльність підрозділів з кадрового забезпечення правоохоронних органів в Україні). Встановлено проблеми адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні та запропоновані шляхи їх розв'язання.

Розділ 2 «Зміст кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні» складається з чотирьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 *«Об'єкт і предмет кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні»* визначено об'єкт кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні як правовідносини, що виникають при доборі на службу в органи поліції регіонального рівня та призначенні на посаду, що розвиваються під час проходження служби поліцейськими, припиняються у випадку їх звільнення зі служби і дозволяють ефективно реалізувати кваліфіковане виконання завдань та функцій органами Національної поліції України регіонального рівня. Запропоновано розглядати предмет кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні як адміністративно-правові засади оптимальної комплектації штату регіональних органів Національної поліції.

У підрозділі 2.2 *«Суб'єкти кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та межі їх компетенцій»* уточнено сутність суб'єктів кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та мету їх діяльності. Запропоновано суб'єктів кадрового забезпечення Національної поліції умовно розділити на декілька видів: 1) за територією впливу – міжнародні, загальнодержавні, регіональні або спеціально створені служби по роботі з персоналом; 2) за належністю до органів влади – законодавчі, виконавчі, судові; 3) за видом діяльності – створення, розроблення, впровадження кадрового забезпечення; 4) за ієрархічною належністю – організаційні структури по роботі з кадрами, керівні посадовці, спеціалісти та виконавці; 5) за складом – колегіальні чи єдиноначальні суб'єкти кадрового забезпечення.

У підрозділі 2.3 *«Форми та методи кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні»* визначено сутність та надано характеристику основним формам кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні: 1) добір на посаду поліцейського; 2) обстеження претендентів на поліцейську службу; 3) прийняття та призначення на службу; 4) просування по службі та переміщення; 5) оцінювання та контроль; 6) громадський контроль.

Методи кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні запропоновано класифікувати наступним чином: 1) за рівнем впливу – загальнодержавні та внутрішні; 2) за сферою застосування (загальні – планування, прогнозування, аналіз, обробка тощо; спеціальні – добір на посаду поліцейського, обстеження кандидатів, ротація кадрів, оцінювання та контроль); 3) за сферою впливу (адміністративні – шляхом видання відповідних наказів встановлюються основні права, обов'язки, обмеження, гарантії та заборони; загальні – методи примусу, переконання

тощо; економічні – система оплати праці; соціальні – соціальні гарантії, матеріальна допомога, винагорода, пенсійне забезпечення).

У підрозділі 2.4 «Адміністративні процедури кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні» визначено, що адміністративною процедурою кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні є встановлений законодавчими нормами порядок діяльності органів кадрового забезпечення з метою формування високоефективного та кваліфікованого кадрового складу. Удосконалено класифікацію адміністративних процедур кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні за декількома критеріями.

Розділ 3 «Напрямки вдосконалення адміністративно-правових засад кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 3.1 «Вдосконалення адміністративного законодавства, що регулює кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні» проаналізовано сучасний стан адміністративного законодавства, яке регулює кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні, виявлено ряд проблем і недоліків. Запропоновано ключові напрямки вдосконалення адміністративного законодавства, що регулює кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні: 1) підвищення незалежності Національної поліції від впливу Міністерства внутрішніх справ і, відповідно, розширення її повноважень; 2) децентралізація поліції з орієнтацією на вирішення проблем регіонального рівня; 3) прийняття Кодексу про адміністративні проступки, внесення змін до Закону України «Про Національну поліцію» щодо обов'язкового конкурсу на всі посади в органах поліції, повноважень керівника поліції і Міністра внутрішніх справ, відомчої освіти та практичної підготовки, процедури атестування, вимог до членів поліцейських комісій, просування по службі виключно за здобутками, а не за віком, тощо; 4) системність і узгодженість адміністративного законодавства, його відповідність нормам і стандартам Європейського Союзу, у тому числі щодо системи гарантій захисту поліцейського, та інші напрямки.

У підрозділі 3.2 «Зарубіжний досвід кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та можливості його використання в Україні» визначено, що в Україні тривалий час відбувався перехід від централізованої моделі управління правоохоронними органами, наразі має місце комбінована (напівцентралізована) модель управління поліцією та її кадровим забезпеченням. Виділені можливості використання в Україні зарубіжного досвіду кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні: 1) відповідність нормативних, організаційних і управлінських процедур кадрового забезпечення визнанням європейською спільнотою нормам і стандартам; 2) чітке законодавче регулювання кадрового забезпечення поліції, безпосередня участь поліції у розробленні та вдосконаленні нормативної бази, її адаптації до сучасних умов і вимог; 3) поміркована децентралізація управління поліцією і її кадрового забезпечення; розширення прав керівників поліції регіонального

рівня; деполітизація; 4) базування кадрового забезпечення на принципах всебічного дотримання прав людини і громадянина, рівності та недискримінації; безумовне дотримання дисципліни та законності; 5) забезпечення гарантій дотримання й захисту прав поліцейського, матеріальних, соціальних, професійних та психологічних умов його діяльності; 6) спеціальний відбір абітурієнтів ще на етапі вступу до спеціалізованого закладу освіти, де має відбуватися інтенсивне різноаспектне навчання, що включає в себе теоретичну й практичну складову, підготовку й адаптацію до праці в реальних умовах відразу після закінчення навчання.

У підрозділі 3.3 *«Оптимізація критеріїв оцінювання якості кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні»* надано визначення поняття «оптимізація критеріїв оцінювання якості кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні». Обґрунтовано, що оптимізація критеріїв оцінювання якості кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні сьогодні має відбуватися шляхом комбінування кількісних та якісних критеріїв оцінювання з переважаючим впливом останніх та з урахуванням регіональної специфіки та спеціалізації органу/підрозділу поліції. Причому, безумовно, критерії оцінювання мають бути конкретними, вимірюваними, адекватними та порівнянними.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі представлено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягає у визначенні сутності та особливостей адміністративно-правових засад кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та шляхів їх удосконалення з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду в контексті реформи Національної поліції України. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку висновків, рекомендацій та пропозицій, спрямованих на досягнення поставленої мети.

1. Встановлено наступні етапи розвитку та становлення кадрового забезпечення Національної поліції України: 1) зародження кадрового забезпечення органів правопорядку – доімперський період (започаткування кадрової політики в державному управлінні, повна залежність від волі князя, хаотичність правоохоронних формувань); 2) кадрове забезпечення правоохоронних органів Російської імперії (намагання розвинути кадрову систему поліції, вдосконалити систему заохочення поліцейських та створити належні умови їх праці; короткочасність змін, відсутність постійно діючої ефективної нормативної бази, припинення існування поліції в результаті революційних дій); 3) період Тимчасового уряду (намагання уряду побороти високий рівень корупційних та кримінальних діянь, створення народної поліції, до якої вступали не лише колишні поліцейські, а й представники інтелігенції, студенти та гімназисти тощо); 4) гетьманський період (спрямування на створення постійно діючого органу, з постійним складом, з

професійно обізнаними кадрами); 5) радянський етап розвитку (реорганізовано кадрову систему, створено декілька правоохоронних підрозділів; повернено контроль уряду над міліцією та службами правопорядку); 6) період розвитку кадрового забезпечення незалежної України (забезпечення служб професійними кадрами, з високим інтелектуальним рівнем, моральністю та етичністю; запровадження нових принципів та підходів до організації та здійснення державної влади, забезпечення публічної безпеки і порядку, охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави.

2. Доведено, що кадрове забезпечення Національної поліції – це комплекс форм, методів, процедур і заходів та, відповідно, діяльність уповноважених осіб з їх реалізації, що полягають у створенні умов для найбільш раціонального добору, розподілу, переміщення та просування кадрів, їх навчання та підготовки, оцінювання, соціального захисту та мотивації тощо з метою ефективного функціонування поліції як цілісної системи, професійного виконання покладених на органи поліції завдань і функцій.

Особливостями кадрового забезпечення поліції на регіональному рівні визначено такі: 1) усі складові організаційно-функціональної структури кадрового забезпечення Національної поліції є взаємопов'язаними між собою, що дозволяє вести мову про єдиний комплекс кадрового забезпечення поліції як державного органу (організаційно-штатна робота; підбір, розстановка та звільнення кадрів; підготовка кадрів; оцінка кадрів; мотивація кадрів; соціальне забезпечення); 2) кадрове забезпечення, як і будь-який інший напрям діяльності, має свою історію розвитку, структуру, мету та функції; 3) процес кадрового забезпечення є змінним та безперервним, що дозволяє системі досить швидко адаптуватися до законодавчих нововведень та вимог сучасності; 4) можливість поелементного аналізу комплексної структури кадрового забезпечення дозволяє ефективніше та швидше реагувати на зміни чи працювати над виявленими недоліками.

3. Визначено, що принципи кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні є основними ідеями, закономірностями, які відображають взаємозв'язок між елементами забезпечення, відіграють важливу роль у кадровій політиці держави в цілому та обумовлюються певним соціальним, політичним та економічним рівнем розвитку держави.

Видами принципів кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні є: 1) загальні принципи: верховенства права; законності; гласності; політичної нейтральності; 2) спеціальні принципи: партнерства; професіоналізму; інноваційності та науковості підходів до кадрового забезпечення; ретельності відбору.

Під функціями кадрового забезпечення запропоновано розуміти окремі напрями роботи з персоналом Національної поліції. Основними з них визначено: 1) відбір та залучення кваліфікованих кадрів; 2) аналіз стану роботи щодо кадрового забезпечення; 3) розподіл кадрів за їх

функціональними обов'язками та професійними вміннями; 4) впровадження нових технологій, методів та форм роботи з кадрами; 5) створення резерву персоналу; 6) атестація кадрів; 7) планування потреб у забезпеченні кадрами; 8) облік та попередження правопорушень кадровим складом поліції; 9) допомога у вирішенні соціальних проблем.

4. Аргументовано, що правове регулювання кадрової політики Національної поліції на регіональному рівні – це взаємовідносини між органом публічної влади та суспільством, які впорядковані на законодавчому рівні та регламентуються нормативними актами, що запропоновано розділити на дві групи: 1) спеціальні (регулюють виключно діяльність Національної поліції як на регіональному, так і на державному рівні); 2) загальні (усі нормативні документи, які регламентують діяльність підрозділів з кадрового забезпечення правоохоронних органів в Україні).

5. Об'єкт кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні визначено як правовідносини, що виникають при доборі на службу в органи поліції регіонального рівня та призначенні на посаду, розвиваються під час проходження служби поліцейськими, припиняються у випадку їх звільнення зі служби і дозволяють ефективно реалізувати кваліфіковане виконання завдань та функцій органами Національної поліції України регіонального рівня.

Обґрунтовано, що предмет кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні – це адміністративно-правові засади оптимальної комплектації штату регіональних органів Національної поліції.

6. Констатовано, що суб'єктами кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні є: 1) державні органи; 2) структурні підрозділи державних органів; 3) окремо взяті посадові особи, які мають управлінські повноваження та певну компетенцію щодо забезпечення, управління та контролю виконання функцій та завдань об'єктами управління.

Запропоновано класифікацію суб'єктів кадрового забезпечення Національної поліції: 1) за територією впливу – міжнародні, загальнодержавні, регіональні або спеціально створені служби по роботі з персоналом; 2) за належністю до органів влади – законодавчі, виконавчі, судові; 3) за видом діяльності – створення, розроблення, впровадження кадрового забезпечення; 4) за ієрархічною належністю – організаційні структури по роботі з кадрами, керівні посадовці, спеціалісти та виконавці; 5) за складом – колегіальні чи єдиноначальні суб'єкти кадрового забезпечення.

7. Визначено основні форми кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні: 1) добір на посаду поліцейського – складання тесту професійного спрямування, тесту на загальні вміння та навички, психологічний тест, співбесіда, за погодженням з кандидатом проходження тестування на поліграфі; 2) обстеження претендентів на поліцейську службу (ряд медичних досліджень, серед яких профілактичний огляд, тест на реакцію на рухомий об'єкт, перевірка простої зорово-моторної реакції, критичної частоти світлових мерехтінь, тест-система для проведення

експрес-діагностики стану алкогольного сп'яніння тощо; 3) прийняття та призначення на службу – присяга, контракт чи наказ; 4) просування по службі та переміщення – тест загальних навичок, тест за конкретним напрямом роботи; тест-оцінка на знання професійної етики тощо; 5) оцінювання та контроль – перевірка фізичної підготовки, атестаційний лист; 6) громадський контроль кадрового забезпечення та діяльності Національної поліції – «гаряча лінія».

Відзначено доцільність класифікації методів кадрового забезпечення Національної поліції за наступними критеріями: 1) за рівнем впливу – загальнодержавні та внутрішні; 2) за сферою застосування (загальні – планування, прогнозування, аналіз, обробка тощо; спеціальні – добір на посаду поліцейського, обстеження кандидатів, ротація кадрів, оцінювання та контроль); 3) за сферою впливу (адміністративні – шляхом видання відповідних наказів встановлюються основні права, обов'язки, обмеження, гарантії та заборони; загальні – методи примусу, переконання тощо; економічні – система оплати праці; соціальні – соціальні гарантії, матеріальна допомога, винагорода, пенсійне забезпечення).

8. Виявлено, що адміністративна процедура кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні – це встановлений законодавчими нормами порядок діяльності органів кадрового забезпечення з метою формування високоефективного та кваліфікованого кадрового складу.

Удосконалено класифікацію адміністративних процедур кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні за наступними критеріями: 1) за ініціатором – за поданням та втручальні; 2) за наслідками – позитивні та негативні; 3) процедури відповідно до стадії кадрового забезпечення – прогнозування, планування, комплектація, ротація, стимулювання, мотивація тощо; 4) за призначенням – організаційні, управлінські та контрольні.

9. Проаналізовано сучасний стан адміністративного законодавства, яке регулює кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні, виявлено ряд проблем і недоліків: 1) тривала неврегульованість питання дисциплінарної відповідальності поліцейських; неналежна вмотивованість як службовців, так і претендентів на службу в поліції; 2) недоліки адміністративних процедур добору і відбору поліцейських, атестування, роботи конкурсних комісій; 3) унеможливлення самостійного прийняття кадрових та інших важливих рішень Національною поліцією без узгодження Міністра внутрішніх справ; 4) регулювання діяльності застарілими нормативними актами, в тому числі Кодексом про адміністративні правопорушення 1984 р., або загальними нормативно-правовими актами, які поширюються на органи внутрішніх справ; 5) неоптимальний розподіл та використання наявного штату органів поліції регіонального рівня.

Визначено ключові напрямки вдосконалення адміністративного законодавства, що регулює кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні: 1) розширення повноважень Національної

поліції у сфері затвердження кошторису, призначення заступників, обрання голови поліції обов'язково за конкурсом; 2) децентралізація поліції з орієнтацією на вирішення проблем регіонального рівня: некомплекту кадрів, відсутності належної матеріально-технічної бази, вирівнювання фінансового забезпечення, оптимізації навантаження на поліцейських у регіонах, запровадження стандартів і уніфікації діяльності поліцейських, особливо патрульних, у всіх регіонах тощо; 3) прийняття Кодексу про адміністративні проступки, а також низки спеціальних нормативно-правових актів, які врегульовуватимуть єдиний регламент роботи поліції, процедуру та новітні критерії оцінювання ефективності діяльності органів і підрозділів поліції, роботу атестаційних комісій та інші важливі аспекти кадрового забезпечення; 4) внесення змін до Закону України «Про Національну поліцію» щодо обов'язкового конкурсу на всі посади в органах поліції, повноважень керівника поліції і Міністра внутрішніх справ, відомчої освіти та практичної підготовки, процедури атестування, вимог до членів поліцейських комісій, просування по службі виключно за здобутками, а не за віком, тощо; 5) системність і узгодженість адміністративного законодавства, його відповідність нормам і стандартам Європейського Союзу, у тому числі щодо системи гарантій захисту поліцейського.

10. Виділено такі можливості використання зарубіжного досвіду в кадровому забезпеченні Національної поліції України на регіональному рівні: 1) відповідність нормативних, організаційних і управлінських процедур кадрового забезпечення визнаним європейською спільнотою нормам і стандартам; 2) чітке законодавче регулювання кадрового забезпечення поліції, безпосередня участь поліції у розробленні та вдосконаленні нормативної бази, її адаптації до сучасних умов і вимог; 3) поміркована децентралізація управління поліцією і її кадрового забезпечення; розширення прав керівників поліції регіонального рівня; деполітизація, демілітаризація та люстрація органів поліції; 4) базування кадрового забезпечення на принципах всебічного дотримання прав людини і громадянина, рівності та недискримінації; безумовне дотримання дисципліни та законності; 5) забезпечення гарантій дотримання й захисту прав поліцейського, матеріальних, соціальних, професійних та психологічних умов його діяльності; 6) обов'язковість початкового навчання та підготовки поліцейських; наявність розгалуженої системи подальшої освіти та підвищення кваліфікації; 7) спеціальний відбір абітурієнтів ще на етапі вступу до спеціалізованого закладу освіти, де має відбуватися інтенсивне різноаспектне навчання, що включає в себе теоретичну й практичну складову, підготовку й адаптацію до праці в реальних умовах відразу після закінчення навчання; 8) багатоступеневий професійний відкритий відбір за допомогою сучасних методів і технологій, обов'язковий конкурс, зміна акцентів на професійно значущі та особисті якості співробітника; 9) запровадження комбінованого підходу індивідуальної і командної роботи не лише «за інструкцією», але й в непередбачених ситуаціях; 10) акцент на психологічну складову – становлення професійної

ідентичності та психологічної адаптації, позитивного психологічного змісту їх діяльності, належної вмотивованості.

11. Встановлено, що оптимізація критеріїв оцінювання якості кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні – це процес вибору найкращої комбінації, узгодження та вдосконалення кількісних показників і якісних властивостей кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні, які у своїй сукупності складають уявлення щодо ступеня досягнення органами поліції і їх кадровим складом поставлених завдань, цілей, виконання покладених функцій і обов'язків, задоволення потреб і інтересів суспільства.

Доведено, що оптимізація критеріїв оцінювання якості кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні сьогодні має відбуватися шляхом комбінування кількісних та якісних критеріїв оцінювання з переважаючим впливом останніх та з урахуванням регіональної специфіки та спеціалізації органу/підрозділу поліції. Причому, безумовно, критерії оцінювання мають бути конкретними, вимірюваними, адекватними та порівнянними.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Тетеря В. М. Історико-правовий аналіз розвитку та становлення кадрового забезпечення Національної поліції України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Вип. 3 (9). Т. 3. С. 145–151.

2. Тетеря В. М. Сутність, значення та особливості кадрового забезпечення поліції на регіональному рівні в контексті реформи Національної поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 2. Т. 3. С. 231–236.

3. Тетеря В. М. Принципы и функции кадрового обеспечения Национальной полиции Украины на региональном уровне. *Право и Закон*. 2017. № 4. С. 87–92.

4. Тетеря В. М. Напрямки вдосконалення адміністративного законодавства, що регулює кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні. *Наше право*. 2018. № 1. С. 85–91.

5. Тетеря В. М. Правове регулювання кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та місце в ньому адміністративного законодавства. *Право UA*. 2018. № 2. С. 33–39.

6. Тетеря В. М. Оптимізація критеріїв оцінювання якості кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні. *Верховенство права*. 2018. № 2. С. 87–92.

7. Тетеря В. М. Особливості кадрового забезпечення поліції. *Проблеми вдосконалення правового забезпечення прав та основних свобод людини і громадянина*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 26 червня 2015 року. – Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2015. – С. 81–82.

8. Тетеря В. М. Суб'єкти кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та межі їх компетенції. *Юридичні*

наукові дискусії як фактор сталого розвитку правової доктрини та законодавства: міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 8-9 квітня 2016 р. – К.: Центр правових наукових досліджень, 2016. – С.83–85.

9. Тетеря В. М. Форми та методи кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні. *Людина і закон: публічно-правовий вимір*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 6–7 жовтня 2017 р. – Дніпро : ГО «Правовий світ», 2017. – С. 53–56.

10. Тетеря В. М. Адміністративні процедури кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні. *Право як ефективний суспільний регулятор*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Львів, 16–17 лютого 2018 р. – Львів : Західноукраїнська організація «Центр правничих ініціатив», 2018. – С.83–86.

АНОТАЦІЯ

Тетеря В. М. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук (доктора філософії) за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право (081 – Право). – Науково-дослідний інститут публічного права. – Київ, 2018.

Дисертаційну роботу присвячено визначенню особливостей адміністративно-правових засад кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та шляхів їх удосконалення з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду в контексті реформи Національної поліції України. У роботі визначено сутність, значення та особливості кадрового забезпечення поліції на регіональному рівні. Уточнено принципи кадрового забезпечення, визначено та охарактеризовано функції кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні. Проаналізовано правове регулювання кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та обґрунтовано місце в ньому адміністративного законодавства. З'ясовано об'єкт і предмет, суб'єктів кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні. Уточнено та охарактеризовано основні форми і методи кадрового забезпечення Національної поліції на регіональному рівні. Проаналізовано адміністративні процедури кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні. Запропоновано напрямки вдосконалення адміністративного законодавства, що регулює кадрове забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні. Проаналізовано зарубіжний досвід кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні та визначено можливості його використання в Україні. Обґрунтовано доцільність оптимізації критеріїв оцінювання якості кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні.

Ключові слова: поліція, Національна поліція України, поліцейський, кадрове забезпечення, кадри, штат, кадрова політика, кадрова процедура,

адміністративна процедура, добір, відбір, атестування, просування, служба, конкурс, оцінювання, спеціальна перевірка, звільнення, посада, адміністративні засади, правове регулювання.

АННОТАЦИЯ

Тетеря В. М. Административно-правовые основы кадрового обеспечения Национальной полиции Украины на региональном уровне. – Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание учёной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.07 – административное право и процесс; финансовое право; информационное право (081 – Право). – Научно-исследовательский институт публичного права. – Киев, 2018.

Диссертационная работа является одним из первых комплексных исследований в юридической науке Украины, посвященных теоретико-правовым проблемам административно-правовых основ кадрового обеспечения Национальной полиции Украины на региональном уровне и путей их совершенствования с учетом отечественного и зарубежного опыта в контексте реформы Национальной полиции Украины. В работе обоснована значимость вопроса кадрового обеспечения полиции в каждом регионе страны, лежащего в основе эффективной повседневной службы в полиции и, соответственно, своевременного и максимально полного достижения поставленных перед данным органом целей и задач. В результате проведенного исследования сформулирован ряд новых научных положений, выводов, рекомендаций и предложений.

В работе проведен историко-правовой анализ развития и становления кадрового обеспечения Национальной полиции Украины. Выявлены сущность, значение и особенности кадрового обеспечения полиции на региональном уровне. Уточнены принципы кадрового обеспечения, определены и охарактеризованы его функции, проанализировано правовое регулирование кадрового обеспечения Национальной полиции Украины на региональном уровне и обосновано важное место в нем административного законодательства. Выявлены объект и предмет, субъекты кадрового обеспечения Национальной полиции Украины на региональном уровне. Уточнены и охарактеризованы основные формы и методы, проанализированы административные процедуры кадрового обеспечения Национальной полиции Украины на региональном уровне. Предложены направления совершенствования административного законодательства, регулирующего кадровое обеспечение Национальной полиции Украины на региональном уровне. Проанализирован зарубежный опыт кадрового обеспечения Национальной полиции Украины на региональном уровне, определены возможности его использования в Украине. Обоснована целесообразность оптимизации критериев оценки качества кадрового обеспечения Национальной полиции Украины на региональном уровне.

Ключевые слова: полиция, Национальная полиция Украины, полицейский, кадровое обеспечение, кадры, штат, кадровая политика,

кадровая процедура, административная процедура, подбор, отбор, аттестация, продвижение, служба, конкурс, оценивание, специальная проверка, увольнение, должность, административные основы, правовое регулирование.

SUMMARY

Teteria V. M. Administrative and Legal Principles of Human Resourcing of the National Police of Ukraine at the Regional Level. – *Qualifying scientific work as the manuscript*.

The thesis for a candidate's degree (PhD) by the specialty 12.00.07 – administrative law and procedure; financial law; informational law (081 – Jurisprudence). – Research Institute of Public Law. – Kyiv, 2018.

The dissertation is focused on determining the peculiarities of administrative and legal principles of human resourcing of the National Police of Ukraine at the regional level and the ways of their improvement taking into account domestic and international experience in the context of reforming the National Police of Ukraine. The essence, significance and features of the police human resourcing at the regional level have been defined. The principles of human resourcing have been specified; the functions of human resourcing of the National Police at the regional level have been determined and characterized. The legal regulation of human resourcing of the National Police of Ukraine at the regional level has been analyzed; and the place of administrative legislation there has been grounded. The object and the subject matter, subjects of human resourcing of the National Police of Ukraine at the regional level have been clarified. The main forms and methods of human resourcing of the National Police at the regional level have specified and characterized. Administrative procedures of HR-related procedure of the National Police of Ukraine at the regional level have been analyzed. Areas of improving administrative legislation regulating human resourcing of the National Police of Ukraine at the regional level have been offered. International experience of human resourcing of the National Police of Ukraine at the regional level has been analyzed; and the possibilities of its application in Ukraine have been defined. The expediency for optimization of the criteria for assessing the quality of human resourcing of the National Police of Ukraine at the regional level has been substantiated.

Key words: police, the National Police of Ukraine, a police officer, human resourcing, personnel, staff, HR policy, HR-related procedure, administrative procedure, recruitment, selection, attestation, promotion, service, competitive examination, assessment, background check, discharge, position, administrative principles, legal regulation.

Підписано до друку 17.05.2018. Папір офсетний. Друк офсетний.

Формат 60×90/16. Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.

Тираж 100 прим.

Видавець і виготовлювач

Харківський національний університет внутрішніх справ,

просп. Л. Ландау, 27, м. Харків, 61080.

Свідectво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.