



## ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕДУРЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ НУЖДЫ ВО ВРАЧАХ ВЕТЕРИНАРНОЙ МЕДИЦИНЫ ДЛЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА УКРАИНЫ

Дмитрий ЧЕРКАШИН,

кандидат экономических наук,

доцент кафедры гражданского и хозяйственного права

Национального университета биоресурсов и природопользования Украины

### Summary

The article reviewed and analyzed the current legislation of Ukraine concerning the presence of concepts of determining future needs of the state in specialists with different qualification levels. The analysis of domestic and foreign methods of determining the need for Foch on the relevant labour markets. Identified the need of doctors of veterinary medicine for a short period.

**Key words:** experts, doctors of veterinary medicine, labor market, agricultural education.

### Аннотация

В статье рассмотрены и проанализированы нормы действующего законодательства Украины о наличии концепций определения перспективной потребности государства в специалистах с различным уровнем квалификации. Проведен анализ отечественных и зарубежных методик определения потребности в специалистах на соответствующих рынках труда. Определена потребность врачей ветеринарной медицины на краткосрочный период.

**Ключевые слова:** специалисты, врачи ветеринарной медицины, рынок труда, аграрное образование.

**Постановка проблемы.** Задача разработки методики по прогнозированию потребностей государства, регионов, отраслей экономики и культуры в специалистах с различными уровнями квалификации с учетом демографической и экономической ситуации на законодательном уровне поднималась почти во всех нормативно-правовых актах, принятых за период независимости Украины, направленных на реформирование высшего образования.

В контексте наработки методики подсчетов реальной потребности в специалистах для соответствующих секторов экономики и в свете этого – оптимизации количества высших учебных заведений в Государственной национальной программе «Образование: Украина XXI века» в перечне основных путей реформирования высшего образования были отмечены следующие:

1) разработка и внедрение научно-обоснованной методики определения перспективной потребности государства в специалистах с различным уровнем квалификации, определения объемов их подготовки в высших учебных заведениях;

2) разработка и внедрение аналитических, статистических, имитационных, ситуационных моделей прогнозирования объемов подготовки специалистов с учетом развития отраслей хозяйства и особенностей регионов Украины [1].

**Целью и задачей статьи** является изучение потребностей государства в специалистах соответствующей квалификации, разработка научно обоснованной методики определения потребностей государства в специалистах с различным уровнем квалификации и объемов государственного заказа с учетом реальной ситуации на рынке труда, что отмечалось и в Указе Президента Украины «Об основных направлениях реформирования высшего образования Украины» [2].

**Изложение основного материала.** Разработка методики научно обоснованного прогнозирования рынка труда с учетом развития отраслей экономики является основной задачей согласно Указу Президента Украины «О Национальной стратегии развития образования в Украине на период до 2021 года» [3].

Однако до сих пор так и не введено обоснованное прогнозирование раз-

должны принадлежать, как минимум, три главные функции: сохранение правовой стабильности, соблюдение властями и гражданами позитивного права, постепенное сужение сферы государственной компетенции. Роль государства в данном случае заключается в том, чтобы правильно и своевременно реагировать на изменяющуюся правовую ситуацию и перейти к закреплению итогов нового качества правовой системы только тогда, когда для этого созреют необходимые предпосылки. Таким образом, процесс модернизации правовой системы должен быть строго управляемым со стороны государства.

### Список использованной литературы:

1. Хаустова М.Г. Національна правова система за умов розбудови правової демократичної державності в Україні / М.Г. Хаустова. – Х. : Право, 2008. – 160 с.

2. Хаустова М.Г. Проблеми класифікації правових систем М.Г. Хаустова // Вісник Національної академії правових наук України : зб. наук. пр. / редкол.: В.Я.Таций та ін.. –Х. : Право, 2014. – № 2(77). – 216 с.

3. Малько А.В., Саломатин А.Ю. Модернизация права в глобальном измерении / А.В. Малько, А.Ю. Саломатин. // Модернизация

права: зарубежный и отечественный опыт. Сб. науч. Статей. – Пенза, 2004. – С. 12–21.

4. Саломатин А.Ю. Концепция модернизации в современном обществознании / А.В. Малько, А.Ю. Саломатин // Модернизация права: зарубежный и отечественный опыт. Сб науч. Статей. – Пенза, 2004. – С. 4.

5. Карбонье Ж. Юридическая социология / Ж. Карбонье. – М., 1986. – 246 с.

6. Лукашук И.И. Глобализация, государство, право. XXI век / И.И. Лукашук. – М., 2000. – 210 с.

7. Black С.Е. The Dynamics of Modernisation. A Study in Comparative History. N.Y. a. Evanston, 1966. – P. 9–22.

8. Файнберг М.М. Модернизация правовой системы Российской Федерации. Проблемы теории и практики / М.М. Файнберг : дисс. ... на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.01. – Ростов-на-Дону, 2008. – 167 с.



вития рынка труда с учетом развития экономики, а система подготовки специалистов с высшим образованием в настоящее время находится на грани полного отрыва от потребностей экономики и рынка труда.

Несколько характеристик:

1) соотношение знаний и умений у среднего выпускника-специалиста – 4:1;

2) не более 18% выпускников-бакалавров и 50% выпускников-магистров удовлетворяют минимальные квалификационные требования со стороны работодателей;

3) каждый второй стоящий на учете в центрах занятости имеет высшее образование;

4) сегмент рынка труда для выпускников-специалистов с высшим образованием (наличие вакансий по первичным должностям) не превышает 10%.

Для того, чтобы избежать проблемы нерационального использования выпускников на рынке труда, необходимо очень тщательно планировать эту потребность, поддерживая постоянные связи с реальным сектором аграрной экономики.

В литературе встречаются различные варианты определения потребности в специалистах. Так, Чупрунов Д.И., Жильцов Е.И. [4] предлагают рассчитывать ее с учетом темпа роста полной потребности в специалистах и фактической численности специалистов в базовом периоде.

Травин В.В., Дятлов В.А. [5] для расчета дополнительной потребности предлагают учитывать развитие отрасли, ротацию кадров, возможность естественного исключения специалистов.

В работе Шаповала С.К. предложено изучение потребности с помощью анализа регионального баланса численности специалистов и измерения структурных сдвигов [6].

В работах Глущенко В.В. [7] и Ильина И.М. рассматривается экспертный метод для планирования потребности в специалистах [8].

Нельзя не отметить методику формирования среднесрочного прогноза потребности в специалистах и рабочих кадрах на рынке труда, которая разрабатывается Минэкономразвития и базируется на расчете количества занятых по видам экономической деятельности (на уровне секций КВЭД) [9].

Предложенные в рассмотренных работах методы, по нашему мнению, име-

ют свои недостатки, которые уменьшают точность оценки потребности. Поэтому необходим комплексный подход к оценке потребности в специалистах с учетом всех вышеуказанных методов. В данном случае метод прогнозирования, расчет по формулам и анализ баланса будут выступать в качестве основных и давать подробную информацию о состоянии дел в вузе и в аграрном секторе.

Также уместным в вопросе прогнозирования потребности в специалистах может стать зарубежный опыт.

Одна из самых развитых систем прогнозирования спроса на трудовые ресурсы существует в Великобритании, где прогнозированием спроса на специалистов более 20 лет занимается Институт исследований занятости (IER). Срок прогнозирования составляет от 5 до 10 лет, обновление прогноза происходит ежегодно. Отдельно готовятся прогнозы изменения структуры отраслей экономики, изменения занятости в экономике, распределения занятости по профессиям и типу занятости, предложений на квалифицированном рынке труда.

Относительно прогнозирования потребностей в квалифицированных кадрах для экономики модель позволяет осуществлять прогностические расчеты динамики товаров и услуг, производительности труда для отраслей экономики, прогноз занятости по 25 укрупненным группам профессий в разрезе 50-ти отраслей экономики. Для разработки прогностических показателей используются статистические данные: перепись населения, обзор статистики рабочей силы, статистические данные Департамента образования и науки. Прогнозирование занятости осуществляется в несколько этапов.

1. Прогнозирование занятости в целом базируется на модели Cambridge MDM model (кембриджская мультисекторная динамическая модель. Эта модель объединяет экономику, энергетику и экологию).

2. Прогнозирование изменений структуры экономики в разрезе 50-и отраслей экономики.

3. Прогнозирование изменений структуры профессий в соответствующих отраслях экономики [10].

В Германии разрабатываются два независимых кадровых прогноза по разным моделям. Модель Interindustry Forecasting Germany (INFORGE) разра-

батывается в Институте исследований экономической структуры. В этой модели главным образом исследуются изменения структуры экономики. Модель INFORGE включает общий прогноз занятости, прогноз в разрезе профессий и квалификаций (уровень компетенции), а также прогноз предложений на рынке труда [9].

Этапы прогнозирования включают в себя:

1) прогнозирование экономической динамики по отраслям экономики с детализацией по 59-отраслям на основе 600 переменных для каждой отрасли и общих переменных для всей экономики;

2) прогнозирование спроса на рабочую силу по видам занятий, профессиональной структуре и уровню квалификации путем экстраполяции основных трендов;

3) прогнозирование спроса на рабочую силу по уровню квалификации (образования), основываясь на долгосрочном демографическом прогнозе в сочетании с прогнозом экономической активности населения.

Преимущества: использование эконометрической модели «затраты-выпуск» для прогнозирования динамики секторов экономики, ежегодное обновление прогностических данных. Недостаток: невозможность прогнозирования компетенций для новой экономики.

Вторая модель Ifo. Ее основной элемент – разработка прогноза спроса на рабочую силу и прогноза предложения рабочей силы. Прогнозирование включает два этапа: прогноз общего экономического роста и изменения занятости по отраслям экономики. Расчет изменений в профессиональной структуре занятости по отраслям экономики и профессиям [11].

В США исследование потребностей экономики в квалифицированных кадрах проводит агентство трудовой статистики. Потребности в кадрах по профессиям анализируются как путем моделирования, так и путем переговоров и опросов работодателей: представителей промышленности, частных организаций, профессиональных и торговых объединений, экспертов по подготовке кадров и работников образования. Для некоторых профессий, таких как врачи и юристы, количество специалистов определена и регулируется юридически и законодательно. Для других профессий, таких как



программисты, операторы или механики, потребность может динамически изменяться.

Прогнозы потребностей экономики в квалифицированных кадрах формируются на различные временные перспективы. Основным является среднесрочный прогноз сроком на 10 лет. Разработана и успешно применяется методика переоценки и корректировки прогнозов в соответствии с требованиями времени. Ежегодно публикуются отчеты с анализом ошибок и просчетов в прогнозах.

В странах ЕС и Северной Америки к вопросам исследования и прогнозирования рынка труда привлечено различные

структуры: правительственные, академические, трехсторонние/двусторонние структуры социального партнерства или организации работодателей. Анализируя законодательство Украины, можно отметить, что в Украине отсутствует специально уполномоченный орган, который бы исследовал потребности в специалистах и который бы делал соответствующие расчеты.

Основу методики, которая нами применялась для расчета прогнозной потребности в соответствующих специалистах, составляет унифицированный нормативный подход, основанный на прогнозе темпов роста экономики, объ-

емов товаров и услуг, показателей возмещения естественного выбытия и возмещения дефицита кадров, связанного с увольнением работников из-за неудовлетворительных условий труда и других факторов.

Для примера мы взяли отрасль животноводства Украины и потребность сельскохозяйственных предприятий во врачах ветеринарной медицины.

Первым этапом в контексте нашей методики является экономический анализ отрасли и выяснение темпов ее роста (спада).

Чтобы скорректировать отсутствие статистических данных с временно ок-

Таблица 1

**Поголовье скота и птицы в сельскохозяйственных предприятиях Украины на 1 января, тыс. голов**

Года	Крупный рогатый скот				Свиньи		Овцы и козы		Птица	
	всего		в т.ч. коровы		гол	ум. гол	гол	ум. гол	гол	ум. гол
	гол	ум. гол	гол	ум. гол						
2011	1526,4	1483,9	589,1	589,1	3625,2	596	298,4	25,3	110561,3	829,2
2012	1510,6	1472,3	583,7	583,7	3319,2	541,5	290,0	24,2	105725,3	792,9
2013	1506,5	1466,39	575,2	575,2	3556,9	573,6	265,3	21,9	117888,6	884,2
2014	1437,5	1421,1	565,4	565,4	3878,9	609,3	248,5	20,5	132072,5	990,5
2015*	1310,2	1330,2	529,2	529,2	3732,8	615,7	205,5	16,8	122077,8	915,6
2016*	1270,5	1296,8	505,1	505,1	3704,0	720	186,9	15,2	112008,7	840,1

\*без учета временно оккупированной территории Автономной Республики Крым, Севастополя и части зоны проведения антитеррористической операции.

Таблица 2

**Количество сельскохозяйственных предприятий, имеющих отрасль животноводства, на 1 января, шт.**

годы	ВРХ	Коровы	Свиньи	Овцы и козы	Птица
2011	4169	3741	4992	1272	737
2012	3996	3591	4258	1222	667
2013	3802	3432	3741	1131	663
2014	3500	3201	3264	1049	646
2015*	3040	2802	2729	898	531
2016*	2826	2614	2480	863	515

\*без учета временно оккупированной территории Автономной Республики Крым, Севастополя и части зоны проведения антитеррористической операции.

Таблица 3

**Количество штатных единиц специалистов ветеринарной медицины, необходимых для обслуживания животных (по категориям) в сельскохозяйственных предприятиях, на 1 января, (ед.)**

года	Большой рогатый скот		Свиньи		Овцы и козы		Птица		Всего
	Главных (старших) докторов	докторов	Главных (старших) докторов	докторов	Главных (старших) докторов	докторов	Главных (старших) докторов	докторов	
2011	966	1746	197	701	13	30	226	976	4855
2012	962	1732	174	637	13	28	216	933	4695
2013	968	1725	185	675	15	26	219	1040	4853
2014	927	1672	206	717	15	24	220	1165	4946
2015*	821	1565	189	724	9	20	192	1077	4597
2016*	812	1526	198	848	8	18	185	988	4583

\*без учета временно оккупированной территории Автономной Республики Крым, Севастополя и части зоны проведения антитеррористической операции.



купированной территории Автономной Республики Крым, Севастополя и части зоны проведения антитеррористической операции, проанализируем отдельно показатели в периоды с 2010–2013 и 2013–2015 гг.

Поголовье КРС в 2013 по сравнению с 2011 года уменьшилось на 5,8%, коров – почти 4%, овец – 16,72%, тогда как по поголовью свиней и птицы в этом периоде наблюдается увеличение на 7% и 19,5% соответственно.

Общее количество поголовья (в условных головах) в 2013 году по сравнению с 2011 годом увеличилась на 2,4%.

Сравнивая 2015 с 2014 годом по КРС, коровам и овцам, видим, что сохранилась тенденция уменьшения поголовья. Это уменьшение составило по КРС – 3%, коровам – 4,6%, овцам – 9,1%, также уменьшение поголовья произошло по свиньям на 0,8% и по птице – более чем 8%. Общее количество поголовья (в условных головах) в 2015 году по сравнению с 2014 годом уменьшилась на 0,9%.

В 2013 году по сравнению с 2010 годом количество сельскохозяйственных предприятий, которые в своей структуре имели отрасль животноводства, существенно уменьшилось. Общее количество сельскохозяйственных предприятий, имевших КРС, уменьшилось на 669 единиц, или 16%. Из них количество малых (от 1 до 99 голов) предприятий уменьшилась на 424 ед., или 22,4%, средних (от 100 до 2999 голов) – на 252 ед., или 11,2%, и только по большим (от 3000 и более голов) наблюдается тенденция к увеличению на 7 единиц, или 21,9%. Общее количество сельскохозяйственных предприятий, имевших поголовье свиней, сократилось на 1728 единиц, или 34,6%. Это сокращение произошло за счет уменьшения количества малых сельскохозяйственных предприятий (от 1 до 299 голов) на 1204 единицы, или 37,6%, средних (от 300 до 4999 голов) – на 568 единиц, или 33,6%; увеличение произошло только в количестве крупных (от 5000 голов) – на 44 единицы, или 42,3%. Количество сельскохозяйственных предприятий, имеющих поголовье птицы, за исследуемый период сократилась на 91 единиц, или 12,3%, а именно количество малых (от 1 до 999 голов) уменьшилось на 45 ед., или 16,5%, средних (1000 – 24999 голов) – на 40 ед., или 16,8%, крупных (от 25000 и более) – на 6, или 2,7%.

Сравнивая 2015 и 2014 годы, следует указать следующее: количество сельскохозяйственных предприятий, имевших КРС, сократилось на 214 единиц, или 7%, за счет сокращения малых предприятий на 133 единицы (11%) и средних – на 81 единицу (4,5%). Количество крупных оставалось постоянным. Количество сельскохозяйственных предприятий, имевших свиней, сократилось на 249 единиц, или 9,1%, за счет сокращения малых предприятий на 213 единицы (13,2%) и средних – на 44 единицы (4,5%). И только по большим сельскохозяйственным предприятиям наблюдается незначительное увеличение – на 8 единиц, или 6,2%.

Количество сельскохозяйственных предприятий, имевших птицу, сократилась на 16 единиц, или 3%, за счет сокращения средних предприятий на 13 единиц (7,8%) и больших – на 7 единиц (3,6%). И только по малым предприятиям наблюдается незначительное увеличение на 4 единицы, или 2,3%.

Сравнивая 2013 и 2010, следует отметить, что в 2013 году уменьшилось количество штатных единиц ветеринарных врачей, обслуживающих крупный рогатый скот на 113 единиц, или 4,2%. Это объясняется уменьшением поголовья и количества сельскохозяйственных предприятий, имевших КРС. По количеству врачей ветеринарной медицины, обслуживающих свиней и птицу, ситуация такова: наблюдается увеличение штатных единиц в 25 (2,8%) и на 183 (15,2%) соответственно. В целом количество штатных единиц врачей ветеринарной медицины в 2013 году по сравнению с 2010 годом увеличилась на 91, или 1,9%.

В 2015 году по сравнению с 2014 годом сохранилась тенденция уменьшения количества ветеринарных врачей, обслуживающих КРС, на 48 единиц (2%) и тенденция увеличения ветеринарных врачей, обслуживающих свиней, на 133 единицы (14,6%), однако следует отметить значительное уменьшение ветеринарных врачей, обслуживающих птицу, сокращение которых составило 96 единиц, или 7,6%. В целом количество штатных единиц врачей ветеринарной медицины в 2015 году по сравнению с 2014 годом уменьшилась на 14, или 0,3%.

**Выводы.** Анализ возрастной структуры работающих врачей ветеринарной медицины, показателей природной ротации кадров и негативной динами-

ки уменьшения поголовья животных в аграрном секторе Украины позволяет утверждать, что ежегодного обновления кадров требует не более 10% от имеющейся численности кадров, то есть примерно 460 человек.

Как мы видим из таблицы 4, в 2016 году было выпущено 977 бакалавров и 532 магистра по ветеринарной медицине. В 2016 году объем государственного заказа по бакалаврам составил квоту в 377 человек, по магистрам – 490 человек. В 2016 году количество квот государственного заказа в сравнении с 2014 годом сократилось по бакалаврам почти в три раза, по магистрам – несколько увеличилась. Изменение количества мест государственного заказа за анализируемый период никоим образом не коррелировало с экономическими показателями развития отрасли животноводства за этот же период.

Наше предложение:

1) не дробить квоты государственного заказа между десятью учебными заведениями, готовящими соответствующих специалистов. Дробление государственного заказа приводит к тому, что отдельные факультеты учебных заведений не имеют возможности сформировать даже одну академическую группу. Таким образом, теряется научный и профессиональный потенциал кафедр;

2) создать пять мощных центров аграрного образования по территориальному принципу (Центр, Север, Юг, Восток, Запад) на базе учебных заведений, имеющих соответствующую материально-техническую базу и квалифицированные научно-педагогические кадры, и распределить государственное финансирование в зависимости от состояния развития животноводческой отрасли этого региона в виде целевых грантов, за получение которых имеют право бороться все желающие.

#### Список использованной литературы:

1. Про Державну національну програму «Освіта (Україна XXI століття): Постанова Кабінету Міністрів України від 3.11.1993 р. № 896 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

2. Про основні напрями реформування вищої освіти України: Указ Президента України від 12.09.1995р. № 832/95



(Указ втратив чинність на підставі Указу Президента № 698/2013 від 20.12.2013) [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>.

3. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25.06.2013р. № 344/2013// Офіційний вісник Президента України від 05.07.2013 – 2013 р. – № 17. – Стор. 31.

4. Чупрунов Д.И., Жильцов Е.И. Экономика, организация и планирование высшего образования / И. Д. Чупрунов, Е.И. Жильцов. – М. : Высшая школа. – 1998. – С. 240.

5. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М. : Дело. – 1995. – С. 215.

6. Шаповал С.К. Экономико-статистический анализ и прогнозирование народного хозяйства в специалистах / С. К. Шаповал. – Киев : Высшая школа. – 1995. – С. 197.

7. Глущенко В.В. Менеджмент (системные основы) / В.В. Глущенко. – Железнодорожск : НПЦ «Крылья». – 1996. – С. 129.

8. Ильин И.Н. Проблемы методического обеспечения высшего образования. Тезисы докладов межвузовской научно-методической конференции «Научная организация учебного процесса» / И.Н. Ильин. – Рига : РПИ, 1987. – С. 6.

9. Про затвердження Методики формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці: Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26 березня 2013 р. № 305// Офіційний вісник України – 2013 р. – № 30 – С. 88.

10. Гуртов В., Кекконен А. Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры / В. Гуртов, А. Кекконен: Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2010. – № 4. – С. 58–66.

11. Christian Lutz, Martin Distelkamp, Bernd Meyer, Marc Ingo Wolter. Forecasting the Interindustry Development of the German Economy: The Model INFORGE GWS Discussion paper 2003/2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.gws-os.com/discussionpapers/gws-paper03-2.pdf>.

## ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ КОРРУПЦИИ ПРИ ПРОЦЕДУРЕ ОТБОРА И ПРИНЯТИЯ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИЦИИ УКРАИНЫ

**Сергей ШАТРАВА,**

кандидат юридических наук, доцент,  
профессор кафедры административной деятельности полиции  
Харьковского национального университета внутренних дел

### Summary

The article notes that the observance of the law, preventing and combating corruption crimes among the personnel of the police is one of the main priorities of the police. It is proved that an important part of the prevention of corruption is to identify corruption risks at each stage of admission to service in the police (legal, institutional and other factors and causes that give rise to encourage (stimulate) corruption) and their minimization or complete elimination.

**Key words:** corruption, anti-corruption, prevention of corruption, anti-corruption legislation, selection and adoption of the service, military service, National police.

### Аннотация

В статье отмечается, что соблюдение законности, предупреждение и противодействие коррупционным проявлениям среди личного состава полиции является одним из основных приоритетов деятельности полиции. Доказано, что важной составляющей деятельности по предупреждению коррупции является выявление коррупционных рисков на каждом из этапов принятия на службу в органы полиции (правовых, организационных и других факторов и причин, порождающих, поощряющих (стимулирующих) коррупцию), их минимизация или полное устранение.

**Ключевые слова:** коррупция, противодействие коррупции, предотвращения коррупции, антикоррупционное законодательство, отбор и прием на службу, прохождение службы, Национальная полиция.

**Постановка проблемы.** В условиях демократизации украинского общества и ориентации Украины на европейский вектор социального повышения профессионализма государственных служащих приобретает чрезвычайную важность и актуализируется вопрос незавершенности украинских реформ. Итак, состояние кадрового обеспечения наглядно демонстрирует проблемы системы публичного управления в современной Украине. Стоит отметить, что в сегодняшних условиях ротация кадров не только выполняет роль средства подготовки и обучения, но и является профилактическим инструментом и средством предотвращения коррупционных деяний, вспомогательным средством для соблюдения стандартов этического поведения, и дополнительным – для усиления института ответственности, а также основой рационального использования кадровых ресурсов в публичном управлении [1, с. 354].

**Состояние исследования.** Среди научных работ, посвященных проблеме

противодействия коррупции в правоохранительных органах, целесообразно указать на труды отечественных ученых: С.Н. Алферова, А.М. Бандурки, М.Ю. Бездольного, Е.В. Джафаровой, И.А. Демина, Д.Г. Заброди, В.А. Завгороднего, Д.И. Иосифовича, Н.И. Мельника, Е.В. Невмержицкий, А.Я. Прохоренко, С.С. Рогульского, С.С. Серегина, Н.М. Тищенко, А.В. Ткаченко, И.И. Яцкив.

**Целью** данной статьи является исследование вопроса предотвращения коррупции во время процедуры отбора и принятия на службу в органы Национальной полиции Украины.

**Изложение основного материала.** Как отмечает Е.В. Джафарова, коррупция является одним из основных факторов, которые создают реальную угрозу национальной безопасности и демократическому развитию государства, она негативно влияет на все стороны общественной жизни: экономику, политику, управление, социальную и правовую сферы, общественное сознание, международные отношения [2, с. 59]. В то же время с коррупцией можно бороться, используя