

контексті адміністративне право має відігравати роль не лише регулятора процедур, а й каталізатора соціальної справедливості, адаптації та цифрової інклюзії.

На завершення варто підкреслити: майбутнє адміністративного права лежить у площині його здатності ефективно відповідати на соціальні запити в режимі реального часу. Саме соціальні послуги, як найлюдяніша форма взаємодії держави з громадянином, здатні стати полем для відновлення довіри до інститутів влади – за умови, що держава не тільки діє, а й чує.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-497-2-14>

ДОБІР НА ПУБЛІЧНУ СЛУЖБУ В МИТНИХ ОРГАНАХ: СУЧАСНИЙ СТАН АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

Черкунов Олександр Віталійович

кандидат юридичних наук,

*докторант кафедри адміністративного, фінансового
та інформаційного права*

ДВНЗ «Ужгородський національний університет»

м. Ужгород, Україна

У сучасних умовах розвитку системи публічного управління в Україні особливої актуальності набуває проблема якісного добору кадрів на публічну службу, зокрема в митних органах. Ефективність функціонування митної служби значною мірою залежить від професійного, добросовісного та вмотивованого персоналу, а отже – і від дієвості механізмів добору публічних службовців.

Наразі адміністративно-правове регулювання добору кадрів та проходження публічної служби у системі Державної митної служби України та її територіальних органах перебуває в процесі трансформації, що зумовлено такими чинниками – відсутність конкурсів під час дії воєнного стану, необхідністю гармонізації з європейськими стандартами, оновленням законодавства та зміна істотних умов проходження служби, потребою підвищення інституційної спроможності митних органів у післявоєнний період.

У процесі добору кандидатів на посади в органи публічної влади особливого значення набуває оцінка морально-етичних

компетентностей, які виступають не другорядними, а визначальними характеристиками службової придатності. До таких належать, зокрема, чесність, патріотизм, відповідальність, сумлінність, доброзичливість, принциповість, здатність до командної роботи та вміння вибудовувати ефективну комунікацію. Ці якості формують засадничу основу публічної довіри до інститутів влади, оскільки саме вони демонструють не лише професійну, а й ціннісну відповідність особи вимогам державної служби [9, с. 24–25].

Комплексне вирішення завдань реформування публічної служби неможливе без належної уваги до підбору, підготовки та мотивації персоналу, які сьогодні обґрунтовано визнаються ключовими чинниками забезпечення ефективності державного управління, сталого розвитку та європейської інтеграції України. Сам процес добору кадрів має виходити з об'єктивної оцінки функціональної придатності кандидата до виконання службових обов'язків, що, своєю чергою, потребує подальшої інституційної модернізації відповідних процедур [8, с. 190-191].

З огляду на це, у науковій літературі обґрунтовується доцільність диференціації підходів до конкурсного відбору залежно від професійного статусу осіб – зокрема, шляхом запровадження окремих процедур для випускників ЗВО, молодих фахівців і досвідчених службовців [1, с. 191]. Такий підхід дозволив би створити більш адаптивну модель управління людськими ресурсами в публічному секторі.

Особливої уваги потребує добір персоналу в митні органи, управлінська модель яких має враховувати специфіку діяльності у сфері реалізації митної політики. Це зумовлює потребу в чітких і фахово орієнтованих критеріях добору, заснованих на засадах прозорості, справедливості та рівного доступу [2, с. 94].

Відтак реформування кадрової політики передбачає, з одного боку, вдосконалення конкурсних процедур, а з іншого – підвищення рівня професійної компетентності службовців у відповідності до стандартів належного врядування [3, с. 52]. Як підкреслюється в аналітичних джерелах, запровадження сучасних, об'єктивних методів добору кадрів дає змогу не лише посилити інституційну спроможність публічної служби, а й сприяти утвердженню принципів відкритої конкуренції, рівних можливостей та недискримінаційного доступу до державної служби [4, с. 85; 7, с. 172].

У зв'язку з воєнним станом в Україні тимчасово припинено конкурсний відбір при доборі кандидатів на посади публічної служби. Відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану»,

призначення на посади державної служби здійснюється без проведення конкурсного відбору [10].

Цей порядок має тимчасовий характер і спрямований на забезпечення безперервності функціонування державних органів в умовах надзвичайного правового режиму. Водночас відмова від конкурсного відбору як інструменту публічного контролю та запобігання корупційним ризикам актуалізує необхідність подальшого моніторингу таких призначень.

Так, відповідно до частини п'ятої статті 570 Митного кодексу України, з особами, які приймаються на службу до митних органів на посади державної служби категорій «Б» і «В», укладаються контракти про проходження служби в митних органах.

З метою практичної реалізації положень частини п'ятої статті 570 Митного кодексу України, що передбачає укладення контрактів про проходження служби з особами, призначеними на посади державної служби категорій «Б» і «В» у митних органах, Кабінет Міністрів України ухвалив постанову від 04 березня 2025 року № 238, яким затверджено Порядок укладення контракту про проходження служби в митних органах та Типову форму контракту [5].

У рамках запровадження контрактної форми проходження служби в митних органах, особливого значення набуває розроблення профілю посади, що становить підґрунтя для визначення загальних та спеціальних вимог до посади та рівня володіння митними компетенціями, якими має володіти особа, відповідно до статті 570 Митного кодексу України.

Перелік митних компетенцій, затверджено наказом Державної митної служби України, з урахуванням обсягу функціонального навантаження.

Таким чином, розроблення профілю посади та закріплення відповідних митних компетенцій у контракті, відповідно до профілю посади, забезпечують правову визначеність очікувань щодо професійної діяльності посадової особи митного органу, слугують інструментом планування кар'єрного розвитку та підставою для оцінювання результативності за системою ключових показників ефективності. Саме останні, відповідно до встановлених критеріїв, повинні бути вимірюваними, прив'язаними до конкретних строків і відповідати пріоритетним завданням, визначених стратегічними документами митного органу. Їх формулювання має виключати можливість суб'єктивного тлумачення, що є важливою умовою належної реалізації принципу службової підзвітності.

Підсумовуючи проведений аналіз, слід констатувати, що ефективність кадрового забезпечення митної служби в сучасних умовах

значною мірою залежить від здатності адміністративно-правового механізму не лише реагувати на поточні виклики, зумовлені воєнним станом, а й забезпечити довгострокову інституційну сталість через впровадження системних змін. Актуальним є поступовий перехід від переважно формального розуміння кадрової роботи до моделі, орієнтованої на управління компетентностями, індивідуальну результативність і ціннісну відповідність персоналу стратегічним завданням митної політики. В умовах нормативної гнучкості, зумовленої особливим правовим режимом, особливої ваги набуває регламентація профілю посади, обґрунтованість спеціальних вимог до кандидатів, а також прозорість критеріїв оцінки їх професійної діяльності. Подальший розвиток адміністративно-правового регулювання в цій сфері має враховувати потребу в поєднанні гнучких управлінських рішень із гарантіями належного публічного контролю, що є засадничою умовою результативності публічної служби в митних органах України.

Література

1. Вольська О.М. Кадрове забезпечення органів влади: проблеми та шляхи вирішення. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. «Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка». Вип. 2, 2020. С. 186–193. DOI: <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2020.2.23>
2. Гаман Т.В., Молдован Е.С. Теоретико-методичні засади розробки управлінської моделі у сфері митної безпеки. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. Вип. 31, 2022. С. 90–96. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2022.31.16>
3. Гончарук Н., Чередниченко А. Модернізація публічного управління в Україні в умовах війни та в поствоєнний період у контексті європейських цінностей. *Аспекти публічного управління*. Т. 10, № 6, 2022. С. 46–54. DOI: <https://doi.org/10.15421/152243>
4. Іванченко А.В. Напрями удосконалення функціонування державної служби в умовах реалізації системних реформ. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування*. Т. 35 (74), № 5, 2024. С. 83–87. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2024.5/13>
5. Кабінет Міністрів України. Постанова від 4 березня 2025 р. № 238 «Про затвердження Порядку укладення контракту про проходження служби в митних органах та Типової форми контракту про проходження служби в митних органах». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/238-2025-%D0%BF#Text>

6. Митний кодекс України: Закон України від 13.03.2012 № 4495-VI. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17/ed20120313#n4128>

7. Нинюк І.І., Нинюк М.А. Реформа публічної служби в Україні: досвід інших країн. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування*. Т. 35 (74), № 1, 2024. С. 169–173. DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2024.1/29>

8. Сітніков О.О. Модернізація управління персоналом в органах публічної влади: виклики та перспективи. *Актуальні проблеми у сфері публічного управління*. Вип. 35, 2023. С. 189–194. DOI: <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2023.35.36>

9. Сорокіна Н. Розвиток екосистеми управління людськими ресурсами державної служби у контексті формування морально-етичної компетентності державних службовців. *Аспекти публічного управління*. Т. 11, № 1, 2023. С. 20–25. DOI: <https://doi.org/10.15421/152303>

10. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19/ed20150512#Text>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-497-2-15>

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Шаповалова Катерина Іванівна

заступник начальника відділу зв'язків з громадськістю управління

патрульної поліції у Львівській області

Департаменту патрульної поліції,

капітан поліції

м. Львів, Україна

Рівність, свобода і справедливість – три основні принципи демократичного суспільства, на яких базується сучасна правова держава. Саме тому, рівність і недискримінація є одними із пріоритетних напрямів реформування правоохоронної системи України. За останні роки Національною поліцією України (далі – НПУ) досягнуто значних результатів у впровадженні політик рівних можливостей, протидії дискримінації та гендерно-обумовленому