



## ПОНЯТИЕ И ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Светлана АНДРЕНКО,  
соискатель

Харьковского национального университета внутренних дел

### Summary

Nowadays there is a need to reform the staffing within Internal Affairs Agencies of Ukraine. Its timely development and effective implementation is impossible without a clear vision of its essence and tasks, expected results and the real possibilities of achieving them. Thus, theoretical and legal approaches to understanding the essence of personnel and staffing are summarized and analyzed in the article. As a result the author's definition of "staffing within internal affairs agencies" is offered. Regulatory consolidated and considered by the modern legal science staffing tasks within internal affairs agencies are characterized. The author offers to summarize them in five main blocks.

**Key words:** staffing, personnel, internal affairs agencies, staffing tasks, department on personnel.

### Аннотация

В статье обобщены и проанализированы теоретико-правовые подходы к пониманию сущности кадров и кадрового обеспечения, в результате чего было предложено авторское определение понятия «кадровое обеспечения органов внутренних дел». Охарактеризованы нормативно закрепленные и рассматриваемые современной юридической наукой задачи кадрового обеспечения органов внутренних дел, которые предложено обобщить в пять основных блоков.

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение, кадры, органы внутренних дел, задания кадрового обеспечения, департамент кадрового обеспечения.

**Постановка проблемы.** Динамическое развитие общественно-правовых отношений в направлении демократизации и гуманизации деятельности ведущих государственных институтов, растущие потребности граждан в обеспечении, защите и восстановлении нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также взятый курс на имплементацию европейских правовых норм и стандартов обуславливают повышение профессионально-квалификационных и этических требований к сотрудникам органов внутренних дел Украины. Закономерно возникает необходимость реформы кадрового обеспечения органов внутренних дел Украины, своевременная разработка и эффективная реализация которой невозможны без четкого видения ее сущности и задач, ожидаемых результатов и реальных возможностей их достижения.

**Актуальность темы.** Теоретические и организационно-правовые основы кадрового обеспечения органов внутренних дел Украины исследовали многие отечественные и зарубежные ученые: Н.И. Ануфриев, А.М. Бандурка, В.С. Гуславский, М.Н. Дывак, А.В. Зубач, А.Н. Клочко, А.Т. Комзюк, В.В. Коноплев, А.Н. Коренев, Ю.Ф. Кравченко, Н.П. Магюхина, В.Н. Плишкин и другими правоведами. Однако сущность и задачи кадрового обеспечения органов внутренних дел

Украины освещены фрагментарно и требуют дальнейшего исследования, учитывая современные европейские тенденции, изменения в отечественной законодательной базе, политическое и социально-экономическое положение в стране.

Итак, **целью** статьи является комплексное исследование сущности и задач современного кадрового обеспечения органов внутренних дел.

**Изложение основного материала исследования.** Среди ученых не сформировалось единого мнения относительно определения понятия кадрового обеспечения органов внутренних дел, которое тесно связано с пониманием таких научных категорий, как «кадры» и «обеспечение». Так, согласно толковому словарю, кадры – это основной состав сотрудников какой-либо организации, предприятия, учреждения и т. п. [1, с. 69]. По мнению А.М. Бандурки, кадры (персонал) – это основной штатный состав сотрудников организации, выполняющих различные организационно-технологические и производственно-хозяйственные функции, характеризующийся прежде всего численностью, которая обусловлена характером, масштабами, сложностью, трудоемкостью производственных процессов, уровнем их механизации, автоматизации, компьютеризации [2, с. 185]. Другие ученые предлагают определить «кадры» как непосредственно

группу лиц, занимающихся организацией и выполнением управленческих решений [3; 4].

Под кадрами органов внутренних дел В.В. Коноплев понимает основной штатный состав сотрудников, т. е. лиц, которые постоянно или временно в качестве основной профессии или специальности на платной основе выполняют определенные трудовые функции [5, с. 17]. А.Н. Клочко аналогично трактует категорию «кадры» как основной состав сотрудников, все постоянные сотрудники органов внутренних дел [6, с. 43]. Более подробно В.Н. Плишкин отмечает, что кадры органов внутренних дел – это совокупность лиц, выполняющих нормативно-служебные обязанности основной профессии или специальности в пределах штатной численности органа или подразделения внутренних дел и получающих за это вознаграждение в виде денежного содержания [7, с. 609].

Интересно отметить, что в широком понимании А.М. Бандурка к кадрам органов внутренних дел относит лиц, которые постоянно или временно в качестве основной профессии или специальности на платной основе выполняют определенные трудовые функции в органах внутренних дел, учреждениях, предприятиях, то есть проходят государственную службу [2, с. 186]. Однако, как утверждает автор, главное место в кадрах органов внутренних дел



занимает личный состав, к которому в Украине относятся граждане Украины, принятые на должности рядового или начальствующего состава, в том числе курсанты и слушатели учебных заведений системы МВД, которые зачислены к кадрам Министерства внутренних дел Украины и которым присвоены специальные звания в порядке, предусмотренном Положением о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел Украины, утвержденным Постановлением Кабинета Министров СССР от 29 июля 1991 г. № 114 [8].

Как видим, в юридической литературе понятие «кадры органов внутренних дел» трактуется в узком и широком понимании. В частности, в широком понимании под кадрами понимают всех работающих в органах внутренних дел, включая и постоянный, и временный состав, а также как аттестованных, так и не аттестованных лиц. Зато в узком понимании – только личный состав, то есть лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел. В контексте нашего исследования базируемся на узком понимании кадров органов внутренних дел как исключительно основного, постоянного состава, то есть аттестованных лиц рядового и начальствующего состава.

Исследуя понятие кадрового обеспечения органов внутренних дел, важно понимать и сущность термина «обеспечение». Так, согласно толковому словарю В.И. Даля, обеспечение является деятельностью по предоставлению всего необходимого [9, с. 577]. В словаре украинского языка данный термин означает нечто поставлять, удовлетворять определенные потребности, создавать надежные условия для осуществления чего-либо, гарантировать, защищать, охранять кого-либо, что-нибудь от опасности [10, с. 19]. Полностью согласны с В.В. Коноплевым, который отмечает, что данное понятие имеет достаточно широкий смысл, так как охватывает собой различные виды деятельности, связанной с созданием надлежащих условий функционирования кого или чего-нибудь. Исходя из выше сказанного, автор считает целесообразным определить кадровое обеспечение в органах внутренних дел как целостную систему связанных между собой процессов

профессиональной ориентации, прогнозирования и планирования кадровых потребностей, отбора, подготовки, расстановки и воспитания личного состава [5, с. 17].

По мнению В.С. Гуславского, кадровое обеспечение является специфической, повторяющейся деятельностью, осуществляемой в процессе управления правоохранительными органами, содержанием которой является обеспечение органов и подразделений необходимым, в соответствии с определенными требованиями, контингентом людей, а также соответствующей информацией о нем, внедрение научно обоснованных методов отбора, расстановки, обучения, воспитания, стимулирования кадров, правового регулирования прохождения службы и предоставления правовой защиты лично составу правоохранительных органов [11, с. 23–24]. А.Н. Ключко утверждает, что кадровое обеспечение в органах внутренних дел – это выполнение задачи социального обеспечения систем и процессов управления в сфере охраны общественного порядка и борьбы с преступностью путем привлечения людей, отвечающих определенным требованиям, к реализации трудовых функций в организационных рамках МВД Украины и его структурных подразделениях, а также это функция административной деятельности, направленная на реализацию задач по управлению персоналом [6, с. 43].

Нельзя не согласиться с В.В. Коноплевым с тем, что целью кадрового обеспечения органов внутренних дел является формирование органов и подразделений внутренних дел кадрами (персоналом), обладающими необходимыми деловыми, моральными и профессиональными качествами, обеспечение стабильности их служебно-трудовых отношений и оптимальной сбалансированности их численности. Сформулированная автором цель сочетает в себе два требования: 1) формирование органов внутренних дел профессионалами, которые способны принимать обоснованные и законные управленческие решения и подбирать необходимых исполнителей для их реализации; 2) обеспечение стабильности их служебно-трудовых отношений и оптимальной сбалансированности их численности [5, с. 18].

В.Л. Ортынский по этому поводу отмечает, что кадровая функция в системе органов внутренних дел направлена на выполнение задачи социального обеспечения системы и процесса управления в сфере охраны общественного порядка и борьбы с преступностью путем привлечения людей, которые отвечают определенным требованиям, к реализации трудовых функций в организационных рамках Министерства внутренних дел Украины и его структурных подразделений [12, с. 223]. Однако, на наш взгляд, цель кадрового обеспечения достигается не только путем «привлечения людей, отвечают определенным требованиям», но и подбора, расстановки, обучения и воспитания кадров, соответствующих определенным требованиям, правового регулирования, что подчеркивает В.Н. Плишкин [7, с. 601].

Итак, подытоживая вышесказанное, считаем, что кадровое обеспечение органов внутренних дел – это система управленческой, административной, нормотворческой, аналитической, образовательной и других видов деятельности, осуществляемых уполномоченными на то субъектами (Министерством внутренних дел, Департаментом кадрового обеспечения органов внутренних дел Украина и др.) в процессе отбора, обучения, подготовки, расстановки кадров, прохождения службы, повышения квалификации, воспитания, контроля, оптимизации кадрового состава с целью комплектации системы органов внутренних дел необходимым высокопрофессиональным персоналом, в соответствии с установленными законодательством требованиями.

Достижение поставленной цели требует выполнения ряда задач. По мнению А.Н. Ключко, основные задачи кадрового обеспечения в деятельности органов внутренних дел состоят в следующем: 1) совершенствование нормативно-правового регулирования работы с кадрами; 2) принятие в пределах своей компетенции мер по реализации государственной кадровой политики в системе МВД; 3) организация отбора и комплектации органов внутренних дел на уровне, необходимым для выполнения оперативно-служебных задач и улучшения качественного состава кадров органов внутренних дел; 4) обеспечение установленного по-



рядка прохождения службы в органах внутренних дел; 5) организация системы профессиональной подготовки кадров, обеспечение ее соответствия потребностям органов внутренних дел [6, с. 43–44]. Аналогичные задачи выделяют и А.В. Зубач и А.Н. Кокорев [13, с.87–89].

На сегодня комплекс мероприятий, направленных на кадровое обеспечение деятельности структурных подразделений аппарата Министерства внутренних дел Украины, территориальных органов и подразделений внутренних дел, ведомственных высших учебных заведений, научно-исследовательских учреждений, организаций и учреждений, деятельность которых координируется МВД, осуществляет Департамент кадрового обеспечения Министерства внутренних дел Украины, который является структурным подразделением его аппарата. Основными задачами Департамента являются следующее: 1) обеспечение выполнения требований Конституции Украины, законов Украины, актов Президента Украины, Кабинета Министров Украины, Министра и коллегии МВД относительно организации работы по подбору, расстановки и профессиональной подготовки сотрудников органов и подразделений внутренних дел; 2) совершенствование служебной деятельности подразделений кадрового обеспечения, осуществление ими информационно-аналитической и методической работы, внедрение в текущую деятельность кадровых аппаратов современных форм прохождения службы и организации труда; 3) организация работы по укреплению дисциплины и законности, защиты и соблюдения прав и законных интересов граждан, проведение служебных расследований, обеспечение полной и объективной проверки обстоятельств чрезвычайных происшествий, осуществление которых отнесено к компетенции Департамента, проведение профилактической работы и оказание методической помощи органам внутренних дел по указанным вопросам; 4) повышение качества отбора личного состава органов и подразделений внутренних дел, внутренних войск, высших учебных заведений, научно-исследовательских учреждений МВД; 5) организация, проведение и контроль за осуществлением

мероприятий, направленных на повышение профессиональной подготовки личного состава органов и подразделений внутренних дел, организационное и методическое обеспечение деятельности училищ начальной подготовки в работе с вновь принятыми сотрудниками, проведение работы по физической закалке сотрудников милиции; 6) оптимальное распределение и эффективное использование имеющейся штатной численности органов внутренних дел для выполнения возложенных на них задач и функций, совершенствование структуры и штатного расписания подразделений системы МВД с учетом положительного опыта органов внутренних дел Украины, правоохранительных органов зарубежных стран по использованию сил и средств в борьбе с преступностью и охране общественного порядка; 7) координация и руководство образовательной деятельностью учебных заведений МВД в обеспечении учебного процесса курсантов и слушателей, подготовке научных и научно-педагогических кадров в адъюнктуре, докторантуре, организации и развития научной деятельности; 8) отбор и подготовка сотрудников милиции, военнослужащих внутренних войск для участия в международных миротворческих операциях; 9) организация и проведение культурно-массовой и просветительской работы в органах и подразделениях внутренних дел; 10) обеспечение социальной защиты сотрудников органов внутренних дел, ветеранов, пенсионеров и членов их семей; 11) организация работы, методическое обеспечение и контроль за деятельностью службы психологического обеспечения в аппарате Министерства и органах и подразделениях внутренних дел; 12) изучение, обобщение и распространение положительного опыта организации работы по подбору, расстановке, обучению и воспитанию сотрудников органов внутренних дел [14].

Не менее важные задачи кадрового обеспечения органов внутренних дел вытекают из Стратегии государственной кадровой политики на 2012–2020 гг.: 1) прогнозирование потребности в подготовке квалифицированных кадров; 2) разработка национальной системы оценки качества образования; 3) проведение оптимизации государственных стандартов высшего образования;

4) отработка механизма государственного гарантирования трудоустройства и карьерного роста после получения последиplomного образования; 5) формирование согласованной системы оценки полученных знаний, умений и навыков по результатам подготовки, переподготовки и повышения квалификации, в соответствии с требованиями, необходимыми для выполнения работы, а также формирование системы оценки при подборе специалистов; 6) введение системы непрерывного профессионального обучения кадров; 7) создание механизма профессиональной адаптации вновь принятых сотрудников на рабочем месте путем внедрения системы наставничества; 8) введение периодического оценивания результатов профессиональной деятельности сотрудников, включая проведение оценки уровня достигнутых результатов профессиональной деятельности, квалификационного развития и обеспечения материального стимулирования по результатам оценки; 9) обеспечение гендерного равенства; создание надлежащих условий для сочетания женщинами профессиональных и семейных обязанностей и др. [15].

Современные задачи кадрового обеспечения органов внутренних дел Украины предусмотрены и непосредственно предложены Стратегией развития органов внутренних дел: 1) разработка новых критериев и процедур отбора персонала: введение новых качественных критериев и процедур отбора кандидатов на службу (кроме физических качеств кандидата, оцениваются умственные способности, особенности мотивации и самоконтроля; осмотрительность, знание собственных достоинств и недостатков, способность понимать чувства других и умение влиять на них, умение строить и поддерживать рабочие взаимоотношения; уверенность в собственных силах, умение слушать и общаться, способность брать инициативу на себя и поддерживать оптимистичный настрой коллег; умение работать в группе, способность усваивать новые знания и умения); обеспечение видеофиксации всех этапов прохождения экзаменов персоналом и кандидатов на службу в присутствии представителей общественности; доведение к сведению персонала всех



вакансий с одновременным созданием условий беспрепятственного доступа кандидатов к участию в конкурсном отборе; создание равных условий для работы мужчин и женщин с учетом принципов гендерного равенства, а также разработка антидискриминационных механизмов принятия на работу и карьерного роста; разработка процедуры тестирования и отбора кандидатов на службу по рейтинговой системе; разработка двухступенчатой процедуры конкурсного отбора для кандидатов на руководящие должности регионального уровня, содержащей оценку общей компетенции и компетенции в специальных областях и др.; 2) обеспечение социальной защиты персонала: законодательное закрепление социальных льгот (бесплатное медицинское страхование, беспроцентные долгосрочные кредиты), получение которых не зависит от субъективных отношений между персоналом; изменение структуры оплаты с 3-составляющей (оклад, выслуга, надбавки/премии) на 2-составляющую (оклад + выслуга), что ликвидирует субъективную компоненту при установлении платы и повысит независимость персонала от руководства и коррупционных схем; введение работы по контракту (для отдельных категорий сотрудников на переходный период); апробация института вторичной занятости персонала для предоставления возможности сотрудникам получать законный источник доходов во внеслужебное время и координации спроса населения на такие услуги; 3) совершенствование системы внутреннего контроля за действиями персонала: периодическая переаттестация кадров (изменение критериев аттестации) с участием независимых представителей общественности в аттестационных комиссиях и использованием открытых отзывов жителей района; внедрение системы корпоративной этики и противодействия профессиональной деформации, психологической помощи персоналу с целью предотвращения негативных явлений, а также бесконфликтной реализации личных, корпоративных и государственных интересов; введение ряда антикоррупционных и антидискредитационных ограничений для персонала МВД (посещение в свободное от службы время мест, где имеют место нарушения зако-

на, запрет на покупку спиртных напитков, если сотрудники ОВД находятся в форме или в элементах форменной одежды и т. п.); введение штрафов в качестве дисциплинарной меры; установка систем видеofиксации; реформирование подразделений внутренней безопасности с приоритетом профилактики правонарушений: введение периодических проверок персонала на предмет соблюдения правил добродетели, профессиональной неподкупности и неупотребления наркотических веществ; 4) реформирование системы профессиональной подготовки: разработка модели колледжей МВД в качестве основных учебных заведений, которые предоставляют образовательные услуги по получению первоначальной подготовки и повышения квалификации, а также для получения образовательного уровня «бакалавр» (для руководителей среднего звена); реформирование деятельности Академии МВД, которая осуществляет подготовку руководителей высшего звена всех служб, входящих в состав МВД; регулярное обучение персонала работе с уязвимыми категориями населения, предотвращению торговли людьми, профилактике преступлений на почве ненависти и проявлений дискриминации меньшинств и др. [16].

Выводы. Итак, подытоживая вышесказанное, считаем целесообразным сгруппировать рассмотренные задачи кадрового обеспечения органов внутренних дел в следующие основные блоки: 1) совершенствование нормативно-правовой базы кадрового обеспечения с ориентацией на европейские нормы и стандарты в исследуемой области; 2) планирование, учет, анализ и прогнозирование необходимой численности и структуры основного состава органов внутренних дел, нормативов нагрузки, рабочего распорядка в направлении оптимизации численности сотрудников и перехода от количественных к качественным показателям; 3) мониторинг и реформирование системы ведомственного образования в органах внутренних дел, внедрение современных дистанционных форм обучения; 4) совершенствование процедур конкурсного отбора кадров и прохождения службы в целях повышения их прозрачности, повышение требований к претендентам, исходя из

новых сложных социально-психологических условий труда в реалиях современности; разработка своевременных и адекватных мер контроля и оценки эффективности труда; 5) проведение воспитательной работы, гуманизация исполнения служебных обязанностей, наставничество, обеспечение служебной дисциплины и соблюдения этических норм и т. д.

#### Список использованной литературы:

1. Словник української мови : в 11 т. – К. : Наукова думка, 1973. – Т. 4. – 840 с.
2. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України : [підручник] / О.М. Бандурка. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.
3. Варонтуговский А.С. Полиция зарубежных стран / А.С. Варонтуговский. – М. : Наука, 1993. – 345 с.
4. Губанов А.В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности / А.В. Губанов. – М. : МАЭП, 1999. – 288 с.
5. Конопльов В.В. Організаційно-правовий механізм підготовки та прийняття управлінських рішень в адміністративній діяльності органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.07 / В.В. Конопльов; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2006. – 32 с.
6. Ключко А.М. Поняття та зміст кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України / А.М. Ключко // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 42 – 51.
7. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: [підручник] / В.М. Плішкін ; за ред. Ю.Ф. Кравченка. – К. : НАВСУ, 1999. – 702 с.
8. Постанова Кабінету Міністрів УРСР «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ Української РСР» від 29 липня 1991 р. № 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/114-91-%D0%BF>.
9. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. / В.И. Даль. – М. : Рус. яз., 1980. – 680 с.



10. Словник української мови / під ред. І.К. Білодіда. – К. : Наукова думка, 1972. – Т. 3. – 1972. – 744 с.

11. Гуславський В.С. Співробітництво у правоохоронній сфері: Україна та Співдружність Незалежних Держав : [монографія] / В.С. Гуславський; за заг. ред. О.М. Бандурки. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. – 364 с.

12. Оргинський В.Л. Управління в органах виконавчої влади України : [навчальний посібник] / В.Л. Оргинський, З.Р. Кисіль, М.В. Ковалів. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 296 с.

13. Зубач А.В. Административная деятельность органов внутренних дел в вопросах и ответах : [учебное пособие] / А.В. Зубач, А.Н. Кокорев. – М. : Моск. ун-т МВД России; изд-во «Щит-М», 2005 – 354 с.

14. Наказ МВС від 17 лютого 2012 року № 143 «Про затвердження Положення про Департамент кадрового забезпечення Міністерства внутрішніх справ України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/MVS292.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MVS292.html).

15. Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» від 01.02.2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

16. Мартиненко О. Стратегія розвитку органів внутрішніх справ / О. Мартиненко, Є. Захаров [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://khp.org/index.php?id=1411470323>.

## СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕДУРЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО ОБЖАЛОВАНИЯ В УКРАИНЕ И РЕСПУБЛИКЕ МОЛДОВА

Марина БЕЛИКОВА,

аспирант кафедры административного права  
Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

### Summary

Appeals against decisions, actions or inaction of the state and its agencies in the administrative order is one of the mechanisms for ensuring the rights and legitimate interests of citizens. Improve the mechanism of administrative review is one of the first task faced by legislators and legal scholars in Ukraine. With this purpose, the author provides a comparative analysis of the legal regulation of administrative appeal in Ukraine and the Republic of Moldova, as the results of this, the author offers ways to improve the administrative appeal.

**Key words:** appeal, complaint, petition, electronic form of petition.

### Аннотация

В статье акцентируется внимание на том, что обжалование решений, действий или бездействия государства и его органов в административном порядке является одним из механизмов обеспечения прав и законных интересов человека и гражданина. Усовершенствование механизма административного обжалования – одна из первоочередных задач, которая стоит перед законодателем и учеными-правоведами в Украине. Именно с этой целью автор проводит сравнительный анализ правового регулирования административного обжалования в Украине и Республике Молдова, в результате которого предлагает пути усовершенствования административного обжалования.

**Ключевые слова:** обращение, жалоба, петиция, электронная форма жалобы.

**Постановка проблемы.** Право на обжалование решений, действий или бездействия органов государственной власти является одним из основоположных прав человека и гражданина.

В теории административного права принято выделять судебный и внесудебный порядок обжалования решений, действий или бездействия органов исполнительной власти и их должностных лиц. К внесудебному порядку относится обжалование в вышестоящий орган (административное обжалование), в прокуратуру, в специально созданные квазиюрисдикционные органы (например, подача жалобы в трибуналы), а также обращение к омбудсмену.

**Актуальность темы.** Для Украины, так же как и для Республики Молдова, характерным является и судебный, и внесудебный порядок обжалования. Необходимо отметить, что, несмотря на сходство в законодательной базе двух стран и построении органов государственной

власти, все же существуют отличия в категориальном аппарате правовых понятий и в наименованиях органов государственного управления. Так, например, касательно темы нашего исследования различия следующие: в Украине омбудсмен называется Уполномоченный Верховной Рады Украины по правам человека, а в Республике Молдова – народный адвокат; в Украине гражданин может реализовать свое право на обжалование путем подачи обращения в соответствующий орган исполнительной власти, а в Республике Молдова – путем подачи не обращения, а петиции. Эти и другие отличия будут освещены в дальнейшем в работе.

**Цель статьи.** Предметом нашего исследования является правовое регулирование административного обжалования в Украине и Республике Молдова, его сравнительная характеристика: выделение сходств и отличий в этой области с целью возможного заимствования позитивных наработок для усовершенствования