

*A role and place of Commission (Offices) on the acceptance of requests as one of public organs of the Russian empire in realization of administrative procedures are investigational, its competence and order of consideration of complaints and businesses are exposed.*

УДК 355.55:336.225(477)

**В. І. Теремецький**

## **ОСНОВНІ НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОДАТКОВОЇ МІЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

*Розглянуто зміст, ознаки та значення кадрового забезпечення податкової міліції. Запропоновано основні напрямки удосконалення кадрового забезпечення податкової міліції України.*

У Стратегічному плані розвитку державної податкової служби України на період до 2013 року, затвердженому наказом ДПА України від 20.09.2005 № 4204 [1], передбачено створення високопрофесійної розвиненої державної податкової служби (далі – ДПС) в Україні. Зокрема, ставляться завдання підвищити рівень управління персоналом ДПС шляхом вдосконалення системи професійної підготовки і перепідготовки кадрів, впровадження нових механізмів управління персоналом, вдосконалення системи оплати праці та заочення шляхом створення єдиної системи оцінки ефективності роботи податкових органів і працівників.

Необхідною умовою успішного здійснення вказаних заходів є кардинальний перегляд здійснюваної в органах ДПС України кадрової політики, зокрема, комплектації підрозділів податкової міліції оптимальною, за обсягом роботи, кількістю висококваліфікованих спеціалістів та покращення їх технічного забезпечення.

Кадрова політика в органах податкової міліції є складовою державної кадрової політики і становить собою систему основних цілей, принципів, форм і методів, завдань і способів роботи у сфері забезпечення органів податкової міліції кадрами, які володіють необхідними діловими, моральними та професійними якостями.

Кадрова політика в органах ДПС у цілому, як і робота з кадрами в податковій міліції зокрема, не в повній мірі відповідає вимогам сьогодення. Доказом цього є: незадовільний рівень професійної підготовки певної частини особового складу податкової міліції, відтік зі служби професіоналів через недостатній рівень соціального захисту працівників, незадовільний рівень грошового забезпечення, наявність інших негативних факторів проходження служби в підрозділах податкової міліції (наприклад, постійне психологічне навантаження). Тому робота з кадрами в органах (підрозділах) податкової міліції повинна відповідати сучасним вимогам економіко-соціальних процесів у суспільстві, враховувати досягнення менеджменту, психології та юриспруденції.

Серед основних напрямків реалізації кадрової політики в підрозділах податкової міліції можна виділити підготовку кадрів, підвищення їх кваліфікації, регулювання професійної діяльності, забезпечення соціального та правового захисту особового складу, модернізацію кадрових підрозділів.

Вказані напрямки поліпшення діяльності ДПС України можуть бути реалізовані шляхом удосконалення кадрового забезпечення органів ДПС і податкової міліції зокрема. Управління кадровим забезпеченням податкової служби має базуватися на вимогах чинного законодавства України, принципах теорії управління персоналом (менеджменту персоналу) та базових положеннях науки адміністративного права. Тому питання удосконалення кадрового забезпечення податкової міліції є комплексним, оскільки його вирішення можливе лише з урахуванням досягнень різних галузей знань.

Проблеми кадрового забезпечення діяльності податкової міліції та менеджменту персоналу розглядалися у працях вітчизняних і зарубіжних вчених: Т. Ю. Базарова, О. О. Бандурки, Н. І. Барабанової, В. І. Барко, А. П. Бовтрука, А. Я. Кібанова, А. М. Колот, А. І. Кочеткова, І. Є. Марочкина, М. Х. Мескона, М. М. Недашківського, Т. А. Оленченко, Т. В. Сараскіної, Т. Є. Срібної, П. В. Цимбала, Ю. А. Ципкіна, Г. В. Щокіна, О. С. Юніної та інших дослідників. Водночас, постійні кроки у напрямку реформування й модернізації органів (підрозділів) ДПС вимагають подальшого системного вивчення практично значущих проблем у сфері кадрової політики, що і обумовлює актуальність і новизну цього дослідження.

Метою даної статті є визначення основних напрямків удосконалення кадрового забезпечення податкової міліції України як одного із структурних підрозділів ДПС України та надання низки нових науково-практичних пропозицій у цій сфері.

Кадрове забезпечення – це специфічна, повторювана діяльність, що здійснюється у процесі управління органами ДПС, змістом якої є забезпечення органів і підрозділів необхідним і таким, що відповідає певним вимогам, контингентом людей, а також інформацією про нього, впровадження науково-обґрунтованих методів добру, розстановки, навчання, виховання, стимулювання кадрів, правового регулювання проходження служби і надання правового захисту особовому складу органів ДПС України [2, с. 145]. З цього визначення можна виокремити наступні ознаки кадрового забезпечення в системі ДПС: по-перше, це специфічна цілеспрямована діяльність у структурі органів ДПС; по-друге, вона здійснюється спеціально уповноваженим органом; по-третє, ця діяльність спрямована на кадрове забезпечення ДПС та його удосконалення.

Отже, кадрове забезпечення органів податкової міліції України є системною діяльністю з: 1) підбору кадрів для праці у структурі ДПС, які повинні відповідати встановленим законодавством вимогам; 2) організації освіти, зокрема підвищення кваліфікації

працівниками податкової міліції; 3) формування окремих кадрових підрозділів.

Серед основних заходів із підвищення конкурентоспроможності кадрового складу працівників ДПС на сучасному етапі модернізації економіки можна запропонувати такі: 1) отримання спеціальних фахових знань через систему вищої освіти, перепідготовки кадрів національного рівня або регіональну мережу закладів освіти; 2) обмін досвідом з організації конкурентоспроможного оподаткування – семінари, короткотермінові курси тощо; 3) залучення працівників ДПС України до системи атестації кадрів вищої кваліфікації з обранням вузькоспеціалізованої тематики дисертаційного дослідження (оподаткування та конкурентоспроможності податкової політики).

Удосконалення кадрового забезпечення органів податкової міліції у структурі ДПС має будуватися з урахуванням завдань державної кадрової політики, передбачених в Указі Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» [3]. Аналізуючи цілі та завдання цього документа, можна виокремити наступні напрямки удосконалення кадрового забезпечення податкової міліції України.

Першим напрямком удосконалення кадрового забезпечення податкової міліції слід визнати підготовку кадрів посадових та службових осіб податкової міліції. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації державних службовців регламентується Указом Президента України «Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій» від 10.11.1995 № 1035/95 [4], де у абз. 5 п. 2 розд. 4 Програми кадрового забезпечення державної служби передбачено, що для задоволення потреби державної служби у навчанні кадрів формується мережа галузевих навчальних закладів із широкою міжгалузевою і регіональною кооперацією на засадах їх конкурсного відбору.

На сучасному етапі майбутні фахівці податкової міліції можуть навчатися у спеціалізованому закладі – Національному університеті Державної податкової служби України (далі – НУДПСУ). Зокрема, діяльність із підготовки означених кадрів здійснюється на факультеті Підготовки і перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників податкової міліції НУДПСУ. Цей факультет є навчальним підрозділом, аналогів якому немає в Україні. Він створений у структурі навчального закладу згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 30.05.1997 № 518 «Про підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації співробітника податкової міліції». Навчання на факультеті НУДПСУ здійснюється за спеціальностями «Правоохоронна діяльність», спеціалізаціями «Оперативно-розшукова діяльність та кримінально-процесуальна діяльність», «Управління підрозділами податкової міліції», освітньо-кваліфікаційними рівнями «бакалавр» та «спеціаліст», «магістр». На навчання на факультет

податкової міліції зараховуються громадяни України з числа начальників і службовців ДПС України, а також громадяни, які мають повну середню освіту, відповідну вимогам правових актів України, що визначають службу в податковій міліції ДПС України, і рекомендовані на навчання Головним управлінням податкової міліції ДПС України, Управлінням податкової міліції ДПС Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя. На сьогодні 28 % з випускників НУДПСУ працюють керівниками структурних підрозділів податкової міліції [5].

Сучасна освіта працівників податкової міліції спрямована на отримання практичних навичок у сфері профілактики та протидії податковій злочинності з метою покращення криміногенної ситуації у вказаній сфері, зменшення обсягів «тіньової» економіки та розширення кола платників податків. Таким чином, освіта працівників податкової міліції повинна здійснюватися в окремому освітньому напрямку, що включає знання та практичні навички застосування податкового законодавства, економічної теорії, кримінального права та процесу, засад психології.

Наступним напрямком удосконалення кадрового забезпечення податкової міліції є підвищення кваліфікації її працівників. Підвищення кваліфікації кадрів державної служби передбачено постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» від 07.07.2010 № 564 і «Про центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій» від 16.12.2004 № 1681.

До системи перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників ДПС України належать три підпорядковані заклади післядипломної освіти: Центр перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів органів ДПС України (м. Київ), який має у своїй структурі відділення Західного регіону (Львівська обл.) з ліцензованим обсягом відповідно 5000 осіб та 900 осіб; Інститут післядипломної освіти Національного університету ДПС України (м. Ірпінь) з ліцензованим обсягом 3000 осіб; Державне підприємство «Центр професійного навчання» ДПА України (смт. Козин) з ліцензованим обсягом 1500 осіб. Підвищення кваліфікації керівників та спеціалістів органів ДПС проводиться майже за 30 професійними програмами.

Підвищення кваліфікації працівників податкової міліції є необхідною умовою для правильного застосування податкового законодавства на практиці та розвитку податкових правовідносин. На професійних спекурсорах особлива увага повинна приділятися вдосконаленню універсальних навичок [6, с. 115].

Вважаємо, що програма лекцій щодо підвищення кваліфікації податкової міліції повинна включати наступні теми: огляд податкової системи України та здійснення її порівняльного аналізу з ін-

шими системами іноземних держав, методи оподаткування, податкові правопорушення та податкова відповідальність, правовий статус органів ДПС, методи контролю податкової міліції, боротьба з організованою злочинністю, використання електронних інформаційних систем у діяльності податкових органів, психологія спілкування в податкових правовідносинах, податковий менеджмент, освіта та кар'єра працівників органів податкової служби. Особа, яка пройшла курс підвищення кваліфікації, має підходити до правового аналізу з практичних, а не теоретичних позицій, зокрема повинна мати навички зі збирання фактів, застосування правових знань; визначати проблему; здійснювати правовий аналіз; робити аналіз фактів; збирати додаткову інформацію; встановлювати напрямок дослідження за справою.

У юридичній літературі було обґрунтовано думку, що ефективною формою підвищення кваліфікації працівників є постійно діючі семінари, які проводяться відповідно до річних програм. Такі семінари проходять, як правило, щомісяця, і це дає можливість оперативно виносити на їх розгляд новели податкового законодавства чи розглядати інші поточні актуальні питання правової роботи, найбільш характерні порушення податкового законодавства. Такі семінари можуть проводитись і на базі державних господарських структур: концернів, корпорацій, асоціацій, міжгалузевих господарських об'єднань тощо [7, с. 38]. У цілому погоджувачись із тим, що семінари – це дієвий спосіб стимулювати знання, треба звернути увагу на те, що такі семінари не можуть повноцінно підвищити рівень кваліфікації працівника, оскільки їх мета – надання певної інформації. Крім того, деякі автори [8, с. 197] пропонують здійснювати освіту податківців за допомогою дистанційного навчання. Безумовно, дистанційне навчання є однією із сучасних форм освіти, однак для підвищення кваліфікації працівників податкової міліції більш доцільним є стаціонарне навчання, оскільки це дозволить зменшити ризик швидкої професійної деформації.

Таким чином, для підвищення кваліфікації працівників ДПС, зокрема податкової міліції, необхідно на державному рівні розробити систему підвищення кваліфікації. Ця система повинна включати установу освіти та введення до відділів кадрів органів податкової міліції окремих осіб, що відповідають за освіту працівників податкової служби. Підвищення кваліфікації працівників податкової міліції має бути здійснено окремим навчальним центром, який самостійно буде здійснювати підвищення кваліфікації або направляти працівників податкової міліції на стажування за кордон.

Третій напрямок удосконалення кадрового забезпечення – це посилення мотивації в діяльності працівників податкової міліції. Мотивація як підґрунтя дій особистості – це сукупність рушійних сил, що задають межі й форми діяльності, додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [9, с. 134–135]. Для посадових і службових осіб податкової міліції існують такі мотиви для професійної діяльності:

1) матеріальна мотивація працівників податкової міліції, що повинна включати: зростання заробітної платні; кар'єрне зростання працівників; запровадження періодичного оцінювання результатів професійної діяльності працівників, що полягає у проведенні оцінки рівня досягнутих результатів професійної діяльності, кваліфікаційного розвитку та забезпечення матеріального стимулювання за результатами оцінювання;

2) нематеріальна мотивація працівників податкової міліції, яка може включати: створення механізму професійної адаптації ново-призначених працівників на робочому місці шляхом впровадження системи наставництва; увага керівництва до потреб працівника. До нематеріальної мотивації можна також віднести нагородження працівників податкової міліції. ДПС України розглядає і вносить пропозиції щодо нагородження державними нагородами, здійснює інші заходи щодо заохочення працівників ДПС України, структурних підрозділів із статусом юридичної особи та територіальних органів ДПС, підприємств, установ і організацій, що належать до сфери її управління.

До способів мотивації працівників податкової міліції можна віднести: 1) нормативну мотивацію (включає: посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності, з метою уникнення можливих проявів корупції; запобігання виникненню конфлікту інтересів; удосконалення процедури дисциплінарного провадження на засадах інформування та психологічного впливу); 2) примусову мотивацію, що передбачає посилення відповідальності співробітників податкової міліції; 3) стимулюючу мотивацію, яка включає систему дій із захисту прав та інтересів працівників податкової міліції.

Четвертим напрямком удосконалення кадрового забезпечення податкової міліції є підвищення соціального захисту працівників. У цьому контексті необхідно звернути увагу на проблему особистої безпеки працівників податкової міліції. Ця проблема була досліджена Ю. В. Корнесвим, який визначав, що особиста безпека працівника податкової міліції – це комплекс основних і допоміжних заходів, спрямованих на зниження рівня небезпечних факторів до реально можливого мінімуму, що дозволяє гарантувати збереження життя і здоров'я, нормального психічного стану і дієздатності працівника під час виконання функціональних обов'язків, професійних (оперативно-службових, бойових) завдань як у буденних, так і в екстремальних, надзвичайних ситуаціях [10, с. 15]. З цією позицією необхідно погодитися, оскільки гарантування безпеки працівника податкової міліції є невід'ємною частиною прав людини, які гарантуються Конституцією України.

У ст. 26 Закону України «Про державну податкову службу» [11] передбачено, що держава гарантує правовий і соціальний захист осіб начальницького складу податкової міліції та членів їх сімей. На них поширюються гарантії соціального і правового захисту,

передбачені законами України «Про міліцію» (ст. 20–23) «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист». Виходячи з цього, можна стверджувати, що соціальний захист працівників податкової міліції – це система дій органів виконавчої влади із забезпечення зростання реальної заробітної плати, додержання державних гарантій оплати праці, недопущення встановлення заробітної плати працівникам нижче прожиткового мінімуму, визначеного законом; відновлення та збільшення відомчого житлового фонду, розроблення ефективного механізму пільгового кредитування для придбання житла працівниками податкової міліції; забезпечення гендерної рівності, зокрема створення належних умов для поєднання жінками професійних і сімейних обов'язків.

Одним із механізмів правового та соціального захисту працівників органів ДПС є діяльність профспілкової організації. Для захисту інтересів працівників податкових органів створено Всеукраїнську професійну спілку працівників органів ДПС, що діє на основі Конституції України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Статуту Всеукраїнської професійної спілки працівників органів Державної податкової служби України, Положення про первинну профспілкову організацію. Ця організація уклала «Гаузуєву угоду між адміністрацією Державної податкової служби України і Всеукраїнською професійною спілкою працівників органів Державної податкової служби на 2012–2014 роки». В угоді передбачені: засади трудових відносин із всебічним захистом працівників, оплата праці, житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працівників, охорона праці.

Вважаємо, що для повноцінного соціального захисту працівників податкової міліції необхідно створити при Головному управлінні ДПС України самостійну від існуючої профспілки працівників ДПС первинну профспілкову організацію працівників податкової міліції як добровільну неприбуткову громадську організацію, що організує свою роботу з метою захисту трудових, соціальних, економічних прав та інтересів членів профспілки.

П'ятим напрямком удосконалення кадрового забезпечення податкової міліції є встановлення системи доступності та гласності вакансій кадрових місць у підрозділах ДПС. Цей напрямок передбачає: доступність державного управління для громадян; відкритість функціонування органів державної влади у сфері кадрового забезпечення; громадський контроль за дотриманням законності у процесах працевлаштування до органів ДПС взагалі й до податкової міліції зокрема.

Служба у податкової міліції має бути доступною, а залучення кадрів – відкритою діяльністю. Відповідно до ч. 2 ст. 38 Конституції України громадяни користуються рівним правом доступу до державної служби, а також до служби в органах місцевого

самоврядування. Статус державних службовців, які працюють у державних органах, зокрема в ДПС, визначений у Законі України «Про державну службу». Для працевлаштування в ДПС проводиться конкурсний відбір на заміщення вакантних посад державних службовців. Конкурс на заміщення вакантної посади державного службовця повинен забезпечувати конституційне право рівного доступу до державної служби громадян України.

Вимоги до кадрів податкової міліції передбачено в ст. 23 Закону України «Про Державну податкову службу в Україні». Крім цього Закону, прийом на службу та проходження служби рядовим і начальницьким складом податкової міліції здійснюється з урахуванням вимог законів України «Про державну податкову службу в Україні», «Про міліцію», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», постанов Кабінету Міністрів України «Про проходження служби особами начальницького складу податкової міліції та обчислення їм вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги», «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам офіцерського складу, прапорщикам, мічманам, військовослужбовцям надстрокової служби та військової служби за контрактом, особам начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та членам їх сімей», Постанови Кабінету Міністрів Української РСР «Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ», інших нормативно-правових актів.

Здійснюючи кадровий відбір працівників для структурних підрозділів податкової міліції, необхідно прогнозувати потребу в людських ресурсах, специфікацію індивідуальних якостей, необхідних у роботі, визначення й використання відповідних каналів такого відбору [12, с. 57]. Процес відбору персоналу для податкової міліції є системною діяльністю, що включає в себе напрямки: встановлення освіти майбутнього працівника, стану його фізичного та психологічного здоров'я, перевірку ділових і моральних якостей кандидата на заняття відповідної посади в органах податкової міліції. Отже, робота з кадрами податкової міліції є окремим напрямком діяльності цього підрозділу ДПС.

До шостого напрямку удосконалення кадрового забезпечення податкової міліції можна віднести модернізацію кадрової служби податкової міліції. Діяльність з управління кадрами податкової служби здійснюється Департаментом персоналу ДПС України, який реалізує наступні функції: робота з персоналом, організація інспекції з особового складу підрозділів податкової міліції, формування обсягів державного замовлення на підготовку фахівців у відповідній сфері. До складу Департаменту персоналу ДПС входять: директор, відділ проходження державної служби, відділ аналізу і взаємодії з територіальними органами ДПС, відділ організації навчання персоналу, відділ проходження служби в податковій



міліції, відділ професійної підготовки та соціальної роботи в податковій міліції. Необхідно звернути увагу на те, що кадрове забезпечення податкової міліції здійснюється Департаментом персоналу ДПС, при цьому в Головному управлінні податкової міліції ДПС України не передбачено окремого сектора по роботі з кадрами. Ліквідацію окремого кадрового підрозділу в Головному управлінні податкової міліції ДПС України було здійснено в межах реалізації проекту «Модернізація Державної податкової служби України – 1», що здійснюється відповідно до Детального плану дій, затвердженого наказом ДПА України від 14 квітня 2006 р. № 20.

У зв'язку з цим виникає питання, чи потрібно в системі Головного управління податкової міліції ДПС України створювати окремий підрозділ кадрового забезпечення? Світова практика свідчить, що найбільш успішно вирішуються питання планування персоналу в тих організаціях, де є професійні менеджери з набору [2, с. 191]. Про це свідчить і розвиток такого бізнес-напрямку, як рекрутинг (підприємницька діяльність з підбору персоналу). Бурхливий розвиток менеджменту персоналу призводить до того, що досягнення теорії і практики управління персоналом необхідно застосовувати і в діяльності податкової міліції, оскільки від правильності формування кадрового забезпечення податкової міліції залежить ефект державного управління податковими правовідносинами. Без професійних кадрових управлінців неможливо сформувати високоєфективний та професійний кадровий склад. Тому пропонуємо сформувати Службу персоналу при Головному управлінні податкової міліції ДПС, яка буде складатися з професійних кадрових менеджерів та здійснюватиме кадрове забезпечення податкової міліції з урахуванням особливостей, що застосовуються до працівників ДПС. Ця пропозиція цілком відповідає меті державної кадрової політики, визначеній в Указі Президента України від 01.02. 2012 № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки» [3].

Для удосконалення основних засад розвитку кадрового забезпечення підрозділів податкової міліції необхідно провести комплексне дослідження існуючих нормативно-правових актів на предмет їх відповідності чинному законодавству, систематизувати наявні законодавчі та нормативно-правові документи в єдиний нормативний акт у сфері роботи з персоналом, надати правовій базі регулювання кадрового забезпечення ДПС ознак стабільності та прогнозованості розвитку, удосконалити існуюче законодавство щодо проходження служби в органах ДПС України.

Правове регулювання кадрового забезпечення органів ДПС України є багатоаспектним процесом суб'єктів нормотворчої діяльності, який спрямований на врегулювання суспільних відносин, що виникають з приводу професійної орієнтації, відбору, призначення на посаду, ротації кадрів, професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації та звільнення працівників податкової

міліції. Правове регулювання в сфері підготовки кадрів для податкової міліції вийшло за межі однієї галузі законодавства, а тому потребує комплексного механізму регулювання, у тому числі шляхом розроблення синтетичних (кодифікованих) законодавчих актів. При цьому, зберігаючи самостійність даної галузі законодавства, у практиці правового регулювання підготовки кадрів для податкової міліції слід виходити з принципу інтеграції, що передбачає залучення інструментарію цивільного, фінансового, трудового та податкового права.

На підставі проведеного дослідження можна зробити такі висновки.

1. Ефективне функціонування підрозділів податкової міліції перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості її кадрового потенціалу, відповідності кадрової роботи сучасним вимогам, постановці цієї діяльності на міцний науковий фундамент з урахуванням тих тенденцій, які сьогодні існують у цій сфері. Пропонуємо посилити кадрову роботу з підвищення кваліфікації працівників податкової міліції (інших підрозділів ДПС України) через залучення їх до наукових досліджень. Це не потребує бюджетних витрат, сприяє особистісному розвитку людини-працівника, гармонізує систему податкових відносин та підвищує конкурентоспроможність державної податкової політики.

2. Удосконалення кадрового забезпечення податкової міліції має здійснюватися за такими напрямками: 1) підготовка кадрів для податкової міліції з урахуванням державного замовлення та формування Президентського кадрового резерву; 2) підвищення кваліфікації кадрів податкової міліції з урахуванням новітніх технологій навчання; 3) введення мотивацій для професійного зростання кадрів податкової міліції; 4) підвищення соціального рівня захисту працівників податкової міліції, зокрема за допомогою створення при Головному управлінні ДПС України самостійної профспілкової організації працівників податкової міліції; 5) введення системи доступності та гласності вакансій кадрових місць у податковій міліції; 6) модернізація кадрової служби податкової міліції шляхом створення Служби персоналу при Головному управлінні податкової міліції ДПС України.

3. Вважаємо за необхідне розробити та прийняти наступні нормативно-правові акти, які безпосередньо впливають на якість кадрового забезпечення та проходження служби персоналом в підрозділах податкової міліції: 1) Закон України «Про проходження служби в органах (підрозділах) Державної податкової служби України», прийняття якого сприятиме заповненню правових прогалин та стабільності у сфері нормативного регулювання зазначеної служби; 2) Положення про кадрову службу в органах (підрозділах) Державної податкової служби України, у якому необхідно обов'язково визначити зміст роботи кадрових апаратів ДПС, методи і форми їх взаємодії; 3) Концепцію соціально-правового захисту працівників

органів (підрозділів) податкової міліції, у якій би знайшли відображення основні напрями удосконалення та розвитку системи соціально-правового захисту працівників податкової міліції.

На нашу думку, перспективно в подальшому є наукова розробка питань, пов'язаних з удосконаленням нормативно-правового забезпечення внутрішньої взаємодії структурних підрозділів ДПС України, адже належне правове регулювання цієї діяльності сприяє налагодженню ефективної взаємодії податкової міліції з іншими органами (підрозділами) ДПС.

**Список літератури: 1.** Стратегічний план розвитку державної податкової служби України на період до 2013 року : додаток до наказу ДПА України від 20.09.2005 № 420 / Офіційний сайт ДПС України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sts.gov.ua/diyalnist-dpa-ukraini/plani-ta-zviti-roboti-dpa-u/54095.html>. **2.** Касьяненко М. М. Організація роботи та управління органами державної податкової служби України: навч. посібник / М. М. Касьяненко, М. В. Гринюк, П. В. Цимбал. – Ірпінь : Акад. ДПС України, 2001. – 229 с. **3.** Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/45/2012>. **4.** Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій : указ Президента України 10.11.1995 № 1035/95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1035/95>. **5.** Національний університет державної податкової служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://asta.edu.ua/assta/index.php?option=com\\_content&view=article&id=41](http://asta.edu.ua/assta/index.php?option=com_content&view=article&id=41). – Назва з екрана. **6.** Організація професійної діяльності юриста: теорія і практика : пер. з 2-го англ. вид. / Ф. Бойл, Д. Капс, Ф. Плауден, К. Сендфорд ; наук. ред. пер. В. І. Андрейцев. – К. : Знання, 2006. – 487 с. **7.** Нечипоренко Д. Форми надання правової допомоги підлеглим підрозділам в органах державної податкової служби України / Д. Нечипоренко // Юридичний журнал. – 2007. – № 1. – С. 37–40. **8.** Дистанційне навчання: теорія та практика / В. І. Грищенко, С. П. Кудрявцева, В. В. Колос, О. В. Варенич. – К. : Наукова думка, 2004. – 375 с. **9.** Макаревич О. Мотивація як підґрунтя дій особистості / О. Макаревич // Соціальна психологія. – 2006. – № 2 (16). – С. 134–141. **10.** Корнеєв Ю. В. Адміністративно-правове забезпечення особистої безпеки працівників податкової міліції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 / Корнеєв Юрій Валентинович. – Ірпінь, 2002 – 18 с. **11.** Про Державну податкову службу в Україні : закон України від 04.12.1990 № 509-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 6. – Ст. 37. **12.** Кларин М. В. Корпоративный тренинг от А до Я : науч.-практ. пособие / М. В. Кларин. – М. : Дело, 2000. – 224 с.

*Надійшла до редколегії 27.05.2012*

*Рассмотрены содержание, признаки и значение кадрового обеспечения налоговой милиции. Предложены основные направления совершенствования кадрового обеспечения налоговой милиции Украины.*

*Content, signs and value of the skilled providing of tax militia, is considered. Basic directions of perfection of the skilled providing of tax militia of Ukraine are offered.*