

Володимир Васильович ОЛЕКСЮК*(Харківського національного університету внутрішніх справ, м. Харків)*

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

У статті наголошено на тому, що сутність корупції полягає у неправомірному використанні особою свого службового становища або впливу з метою отримання особистої вигоди, яка суперечить законодавству, етичним нормам чи суспільним інтересам. Це явище характеризується зловживанням владою для досягнення приватних інтересів, що порушує принципи рівності, справедливості та доброчесності публічної служби.

Встановлено, що із розуміння сутності органічно випливають і особливості корупції як сукупність характерних ознак, що відрізняють корупцію як суспільно небезпечне явище від інших правопорушень чи злочинів. Основною особливістю корупції є те, що вона завжди пов'язана із зловживанням владою або службовим становищем, коли посадова особа використовує надані їй повноваження задля отримання особистої вигоди. Така вигода може бути як матеріальною (гроші, майно, ресурси), так і нематеріальною (послуги, привілеї, вплив). При цьому особистий інтерес корупціонера ставиться вище за суспільні потреби, що порушує баланс справедливості та підриває довіру громадян до інститутів влади.

Акцентовано увагу на тому, що корупція має прихований характер, що значно ускладнює її виявлення та боротьбу з нею. Вона супроводжується змовами, підбркою документів, ухиленням від прозорості та підривом принципів чесності й підзвітності. Цей феномен проявляється у різноманітних формах, таких як неправомірна вигода, розтрата державних коштів, конфлікт інтересів, незаконне збагачення, кумівство чи маніпуляції з державними закупівлями.

Визначено, що однією з основних особливостей корупції як об'єкта адміністративно-правового впливу є те, що корупційні діяння порушують публічний порядок та справедливість у відносинах між державою та громадянами. Вони призводять до перекручування функцій державної влади, підривають довіру до інститутів влади, що в свою чергу знижує ефективність управління та розвиток соціально-економічних процесів.

Ключові слова: *корупція, об'єкт адміністративно-правового впливу, сутність, особливості, антикорупційна політика, адміністративно-правове регулювання.*

Постановка проблеми. Актуальність дослідження поняття та значення кадрових процедур у Національній поліції України обумовлена необхідністю підвищення ефективності кадрового менеджменту в

правоохоронних органах, забезпечення дотримання прав і гарантій поліцейських, а також оптимізації процесів добору, підготовки та професійного розвитку персоналу.

Одним із ключових аспектів актуальності дослідження є необхідність удосконалення системи підбору та комплектування особового складу. Високий рівень відповідальності, що покладається на поліцейських, вимагає ретельного добору кадрів із урахуванням морально-етичних, психологічних та професійних якостей. Відтак, вдосконалення кадрових процедур, спрямованих на оцінку кандидатів, їхню підготовку та адаптацію, є запорукою формування високопрофесійного та мотивованого персоналу¹.

Також значущість кадрових процедур у Національній поліції України зумовлена необхідністю дотримання принципів прозорості, об'єктивності та неупередженості у вирішенні кадрових питань. Це сприяє запобіганню корупційним ризикам, підвищенню рівня довіри суспільства до поліції та створенню ефективної системи службової кар'єри, що ґрунтується на заслугах і професіоналізмі².

Окрім цього, актуальність дослідження кадрових процедур у Національній поліції України визначається необхідністю впровадження європейських стандартів управління персоналом та адаптації національної кадрової політики до міжнародних вимог. Успішний досвід країн Європейського Союзу свідчить про ефективність таких підходів, як створення незалежних органів з контролю за кадровими процесами, впровадження системи оцінки компетентності поліцейських, підвищення ролі професійного навчання та розвитку лідерських якостей у правоохоронців³.

Кадрові процедури також відіграють ключову роль у формуванні корпоративної культури та службової етики в поліції. Від прозорості та справедливості кадрових рішень залежить не лише ефективність роботи особового складу, а й рівень його довіри до керівництва та самої інституції.

Не менш важливим є питання соціального забезпечення та психологічної підтримки працівників поліції. Високий рівень стресу, фізичні та емоційні навантаження, з якими щодня стикаються поліцейські, вимагають належної підтримки з боку держави та відповідних кадрових структур. Запровадження ефективних процедур соціального захисту, програм реабілітації та психологічної допомоги сприятиме збереженню здоров'я та працездатності особового складу.

Окрему увагу слід приділити питанням професійного розвитку та кар'єрного зростання поліцейських. Чіткі та справедливі процедури підвищення по службі, можливість постійного навчання та професійного вдосконалення є важливими чинниками, що мотивують працівників поліції

¹ Долга Г. В. Кадрове забезпечення якості системи управління. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Випуск 3 (8). С. 49.

² Грітчина В. Ю. Поняття і значення кадрових процедур у національній поліції України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Випуск 3(9). Том 2. С. 22.

³ Горяченко Р. І. Формування та реалізація кадрової політики в органах Національної поліції: адміністративно-правовий аспект : дис. ... д-ра філософії: 081 «Право». Київ, 2022. С. 251.

до якісного виконання своїх обов'язків. Реформування системи підготовки та підвищення кваліфікації поліцейських відповідно до сучасних викликів і стандартів сприятиме формуванню ефективної правоохоронної структури¹.

З огляду на вищезазначене відзначаємо, що дослідження кадрових процедур у Національній поліції України є нагальною потребою. Воно дозволяє виявити проблеми, що існують у цій сфері, розробити рекомендації щодо їх усунення та сприяє побудові більш ефективної, професійної та сучасної системи управління персоналом у правоохоронних органах. Це позитивно вплине на якість роботи поліції, рівень довіри громадян та загальну безпекову ситуацію в країні.

У вітчизняній адміністративно-правовій думці окремим проблемним аспектам, пов'язаним із розумінням корупції як об'єкту адміністративно-правового впливу, присвячували свої наукові розвідки такі українські науковці, як О. М. Бандурка, О. І. Безпалова, Ю. П. Битяк, П. Д. Біленчук, В. Т. Білоус, В. М. Василенко, В. В. Галуцько, І. П. Голосніченко, Н. В. Гришина, С. М. Гусаров, О. В. Джафарова, О. Ю. Дрозд, А. Т. Комзюк, А. М. Куліш, О. М. Музичук, О. Ю. Синявська, В. В. Сокуренько та інші дослідники. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, вчені фактично поза своєю увагою залишили проблемні питання саме поняття та значення кадрових процедур в Національній поліції України.

Мета статті полягає в тому, щоб визначити поняття та значення кадрових процедур в Національній поліції України. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити такі завдання: дослідити сутність кадрових процедур, зокрема з урахуванням специфіки проходження служби в Національній поліції України; розглянути значення кадрових процедур у Національній поліції України, проблеми, пов'язані з їх реалізацією та шляхи їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. Кадрові процедури можна визначити як систему офіційно встановлених правил і механізмів, що регламентують всі етапи взаємодії роботодавця з працівником – від моменту пошуку кандидатів і укладення трудового договору до припинення трудових відносин. Вони забезпечують ефективне функціонування кадрової політики підприємства, установи чи організації, дотримання прав і обов'язків працівників і роботодавців, а також підтримку належного рівня організації праці та соціального захисту персоналу.

Окремі науковці розглядають кадрові процедури як сукупність адміністративних і організаційних дій, які формують основу кадрового менеджменту, сприяючи ефективному управлінню людськими ресурсами. Вони включають формування штатного розпису, розробку посадових інструкцій, оформлення трудових відносин, проведення атестацій і професійної підготовки, забезпечення дотримання трудового

¹ Бригадир І. В., Панова І. В. Система освітньої підготовки поліцейських на сучасному етапі: сьогодення та перспективи // Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. наук. пр. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. тактич. та спец.-фіз. підгот. ф-ту № 2. Харків : ХНУВС, 2019. С. 163.

законодавства та корпоративних стандартів¹.

Отже, кадрові процедури відіграють ключову роль у забезпеченні стабільної роботи підприємства, установи чи організації, підвищенні продуктивності праці та створенні комфортних умов для персоналу. Вони сприяють упорядкованості кадрових процесів, зменшенню ризиків правопорушень і конфліктних ситуацій, а також підвищенню рівня довіри між працівниками та роботодавцем.

Кадрові процедури охоплюють широкий спектр процесів, починаючи з відбору кандидатів на службу. Претенденти на посади в поліції проходять конкурсні відбори, які включають тестування на загальні здібності та професійну компетентність, оцінку фізичної підготовки, психологічне тестування, співбесіду та спеціальну перевірку. Така процедура забезпечує високий рівень добору персоналу, гарантує відповідність кандидатів встановленим вимогам та сприяє формуванню професійного складу поліції.

Одним із ключових аспектів кадрових процедур є забезпечення службової дисципліни, контроль за дотриманням етичних норм та застосування дисциплінарних заходів у разі порушень. Це сприяє підтриманню високого рівня відповідальності серед особового складу та формує довіру громадян до правоохоронних органів. Важливе місце займає також процедура звільнення зі служби, яка може відбуватися за власним бажанням, за станом здоров'я, у зв'язку з дисциплінарними порушеннями або досягненням граничного віку служби.

Кадрові процедури відіграють важливу роль у забезпеченні ефективності діяльності Національної поліції України, оскільки вони сприяють формуванню кваліфікованого персоналу, створенню прозорих умов проходження служби, захисту прав поліцейських та оптимізації кадрового потенціалу. Чітке регламентування процесів відбору, проходження служби, професійного розвитку та звільнення дозволяє підвищити рівень довіри громадян до Національної поліції та забезпечити належне виконання правоохоронних функцій².

Крім зазначених аспектів, кадрові процедури в Національній поліції України включають систему мотивації та соціального забезпечення поліцейських, що є важливим фактором підтримки стабільності та ефективності роботи особового складу. Поліцейські мають право на соціальні гарантії, передбачені законодавством, зокрема забезпечення житлом, медичне обслуговування, пенсійне забезпечення, страхування життя та здоров'я, а також грошові виплати, які залежать від звання, вислуги років та умов несення служби.

Кадрові процедури становлять також основу для антикорупційного

¹ Дашко І. М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Вип. 9. С. 40.

² Кікінчук В. Ю. Кадрові процедури в Національній поліції України // Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017 рр.) : зб. наук. ст. і тез доп. на наук.-практ. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові (м. Харків, 25 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 147.

контролю. Поліцейські проходять ретельну перевірку на доброчесність як при прийомі на службу, так і впродовж кар'єри. Підрозділи внутрішньої безпеки Національної поліції України (уповноважені підрозділи у сфері запобігання та протидії корупції) проводять моніторинг діяльності працівників, перевіряють відповідність їхнього стилю життя рівню офіційних доходів, а також виявляють факти зловживання службовим становищем¹.

Так, кадрові процедури в Національній поліції України є багатокомпонентною системою, яка забезпечує не лише ефективний відбір та підготовку кадрів, а й їхній подальший професійний розвиток, соціальний захист, психологічну підтримку та контроль за дотриманням норм службової етики. Удосконалення цих процесів сприятиме підвищенню ефективності роботи органів і підрозділів Національної поліції України, посиленню довіри громадян до правоохоронної системи та забезпеченню національної безпеки держави.

Окремо варто наголосити на гендерній рівності та недискримінації у кадрових процедурах. Відповідно до міжнародних стандартів та національного законодавства Національна поліція України забезпечує рівні можливості для всіх громадян незалежно від статі, етнічного походження, віросповідання чи інших ознак. Це проявляється у рівному доступі до конкурсних відборів, можливостей кар'єрного зростання та справедливому ставленні в процесі проходження служби².

Так, кадрові процедури в Національній поліції України є динамічною та комплексною системою, яка спрямована на створення професійного, мотивованого та доброчесного особового складу. Вдосконалення цієї системи є ключовим чинником для підвищення ефективності роботи органів і підрозділів, забезпечення правопорядку та зміцнення довіри громадян до правоохоронних органів.

Проте не можна не відзначити, що станом на сьогодні у сфері реалізації кадрових процедур у Національній поліції України спостерігається низка суттєвих проблем та недоліків, які ускладнюють формування ефективного та професійного кадрового потенціалу. Однією з ключових проблем є непрозорість та суб'єктивність кадрових рішень. Часто відбір, просування по службі або переведення працівників відбувається не на основі чітко визначених професійних критеріїв, а за рахунок особистих зв'язків, лояльності до керівництва чи політичного впливу. Це знижує рівень довіри до кадрової політики та демотивує добросовісних співробітників.

Крім того, кадрові процеси недостатньо цифровізовані: багато процедур досі виконуються вручну або в паперовому форматі, що ускладнює

¹ Дерновий В. В. Розслідування заволодіння чужим майном, вчиненого шляхом зловживання службовим становищем із залученням іноземців: дис. ... д-ра філософії: 081 «Право». Київ, 2021. С. 184.

² Панькевич В. М., Сухоребра Т. І. Дотримання принципу рівноправності громадян під час застосування превентивних поліцейських заходів. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2021. Випуск 65. С. 71.

оперативне управління персоналом, облік, а також контроль за виконанням посадових обов'язків. Відсутність єдиної автоматизованої системи кадрового менеджменту призводить до дублювання інформації, затримок у прийнятті рішень та втрати даних¹.

Суттєвими залишаються й проблеми з підбором та адаптацією нових кадрів. Процеси набору іноді мають формальний характер, що призводить до потрапляння в структуру людей, які не мають достатньої мотивації, моральних якостей або фахової підготовки. Після прийняття на службу новобранці часто не отримують належної підтримки під час адаптаційного періоду, що впливає на їхню ефективність та може призводити до звільнення.

Також спостерігається низький рівень мотивації працівників через обмежені можливості професійного зростання, недосконалі системи оцінки результатів праці та преміювання. Кар'єрне зростання часто не пов'язане з реальними досягненнями, що гальмує розвиток ініціативних і кваліфікованих співробітників.

Окремо варто вказати на випадки порушення службової етики та дисципліни, які свідчать про недосконалість системи внутрішнього контролю та нагляду. Часто відсутні ефективні механізми виявлення недобросовісних працівників, що шкодить репутації Національної поліції України та довірі до неї з боку громадськості².

Важливим негативним чинником є політичний або адміністративний тиск при формуванні кадрового складу. Призначення керівників обласного чи районного рівнів може відбуватися під впливом зовнішніх сил, що суперечить принципу незалежності правоохоронної системи.

Останнім, але не менш важливим аспектом є низький рівень соціального забезпечення працівників Національної поліції України, особливо у віддалених регіонах. Неналежні умови праці, недостатня матеріальна база, неврегульованість житлових питань та соціальних гарантій сприяють високій плинності кадрів та загальному зниженню престижу служби.

З огляду на це для ефективного реформування системи кадрових процедур у Національній поліції України необхідно впровадити прозорі та об'єктивні критерії прийняття рішень, модернізувати кадрові процеси через цифрові технології, посилити внутрішній контроль та відповідальність, а також створити належні умови для професійного розвитку та соціального захисту працівників.

Крім зазначених проблем, варто звернути увагу ще на декілька важливих аспектів, які безпосередньо впливають на якість реалізації кадрових процедур у Національній поліції України.

По-перше, спостерігається недостатній рівень підготовки осіб, що

¹ Кавтиш О. П., Максимішина О. В. Автоматизація управління персоналом як фактор підвищення продуктивності праці. *Підприємництво та інновації*. 2020. № 1. С. 33.

² Миронова О. М. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах. *Економіка та суспільство*. 2017. Випуск 13. С. 604.

безпосередньо відповідають за кадрову роботу в підрозділах Національної поліції України. В умовах постійного оновлення нормативно-правової бази, нових вимог до обліку та управління персоналом це призводить до численних помилок, затримок та неефективного адміністрування.

По-друге, залишається невирішеним питання ротації кадрів, особливо в управлінській ланці. Відсутність чіткої та обґрунтованої політики ротації призводить до «застою» на керівних посадах, формування неформальних груп впливу та посилення корупційних ризиків. Водночас систематичні необґрунтовані переведення працівників без урахування їхніх професійних навичок чи побажань демотивують персонал та негативно впливають на якість виконання службових обов'язків¹.

Ще одним серйозним недоліком є слабка інтеграція Національної поліції України в єдиний простір державної кадрової політики. Відсутність належної взаємодії з іншими державними інституціями, зокрема Національним агентством з питань державної служби, обмежує можливості впровадження сучасних підходів до HR-менеджменту, знижує ефективність контролю за дотриманням стандартів доброчесності, антикорупційної безпеки та рівного доступу до служби.

Також варто згадати про недостатню увагу до питання гендерного балансу та інклюзивності. Хоча на нормативному рівні передбачено рівні можливості для всіх кандидатів, у практичній площині жінки й надалі стикаються з бар'єрами у просуванні по службі, особливо на керівні посади. Відсутність системної підтримки для представників соціально вразливих груп, зокрема ветеранів бойових дій, осіб з інвалідністю або молодих спеціалістів без досвіду, обмежує кадровий резерв і не дозволяє повною мірою використовувати потенціал всіх громадян².

Варто також зазначити, що для комплексного покращення кадрової роботи в Національній поліції України необхідне не лише технічне оновлення процедур, а й трансформація загальної управлінської культури. Потрібно формувати нову кадрову філософію, засновану на принципах відкритості, доброчесності, професіоналізму та служіння суспільству. Без цього жодні реформи не матимуть сталого та довготривалого ефекту.

Висновки. Таким чином, у межах даної статті було зазначено, що кадрові процедури в Національній поліції України відіграють ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування правоохоронної системи та формуванні професійного, дисциплінованого й мотивованого особового складу. Вони охоплюють усі етапи проходження служби – від відбору кандидатів до завершення кар'єри, включаючи професійний розвиток, оцінювання діяльності та соціальне забезпечення.

Встановлено, що ефективний механізм відбору та адаптації кадрів

¹ Пархоменко-Куцевіл О. І., Гбур З. В. Формування кадрового потенціалу системи публічної служби в Україні: теоретичні засади: монографія. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друкарня "Рута"», 2021. С. 147.

² Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України. Формування гендерної компетентності військового професіонала // Організація з безпеки і співробітництва в Європі. Київ, 2020. С. 138.

гарантує, що до лав поліції потрапляють кваліфіковані та добросовісні фахівці, здатні виконувати службові обов'язки відповідно до високих професійних стандартів. Наставництво та адаптація поліцейських сприяють швидкому освоєнню службових навичок. Система оцінювання результатів діяльності дозволяє не лише контролювати якість роботи працівників, а й визначати шляхи їхнього подальшого професійного зростання.

Доведено, що важливою складовою кадрової політики є безперервний професійний розвиток, що передбачає навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку та участь у міжнародних програмах. Це сприяє адаптації правоохоронців до сучасних викликів і впровадженню передового досвіду в діяльність Національної поліції України. Водночас кадрові процедури забезпечують соціальний захист поліцейських, що включає медичне обслуговування, страхування, пенсійне забезпечення та інші пільги, що мотивує працівників до сумлінного виконання своїх обов'язків.

Наголошено, що сучасна тенденція цифровізації кадрових процедур дозволяє автоматизувати управління персоналом, підвищити прозорість процесів і спростити адміністративні процедури. Використання електронних баз даних, онлайн-навчання та цифрового документообігу значно покращує роботу кадрових підрозділів та оптимізує взаємодію працівників поліції з системою управління персоналом.

Стверджується, що кадрові процедури в Національній поліції України є багаторівневою, комплексною та динамічною системою, яка забезпечує ефективне функціонування правоохоронних органів. Удосконалення цих процедур сприяє підвищенню якості поліцейської служби, посиленню безпеки в суспільстві, зміцненню довіри громадян до поліції та утвердженню верховенства права в державі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бригадир І. В., Панова І. В. Система освітньої підготовки поліцейських на сучасному етапі: сьогодення та перспективи // Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. наук. пр. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. тактич. та спец.-фіз. підгот. ф-ту № 2. Харків : ХНУВС, 2019. С. 160–165.
2. Горяченко Р. І. Формування та реалізація кадрової політики в органах Національної поліції: адміністративно-правовий аспект : дис. ... д-ра філософії: 081 «Право». Київ, 2022. 334 с.
3. Грітчина В. Ю. Поняття і значення кадрових процедур у національній поліції України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. Випуск 3(9). Том 2. С. 21–24.
4. Дашко І. М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Вип. 9. С. 37–41.

5. Дерновий В. В. Розслідування заволодіння чужим майном, вчиненого шляхом зловживання службовим становищем із залученням іноземців: дис. ... д-ра філософії: 081 «Право». Київ, 2021. 277 с.
6. Долга Г. В. Кадрове забезпечення якості системи управління. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Випуск 3 (8). С. 48–53.
7. Кавтиш О. П., Максимішина О. В. Автоматизація управління персоналом як фактор підвищення продуктивності праці. *Підприємництво та інновації*. 2020. № 1. С. 30–37.
8. Кікінчук В. Ю. Кадрові процедури в Національній поліції України // Підготовка охоронців правопорядку в Харкові (1917–2017 рр.) : зб. наук. ст. і тез доп. на наук.-практ. конф. до 100-річчя підготовки охоронців правопорядку в Харкові (м. Харків, 25 листоп. 2017 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків: ХНУВС, 2017. С. 146–147.
9. Миронова О. М. Основні проблеми адаптації персоналу та методи їх вирішення на підприємствах. *Економіка та суспільство*. 2017. Випуск 13. С. 602–608.
10. Панькевич В. М., Сухоребра Т. І. Дотримання принципу рівноправності громадян під час застосування превентивних поліцейських заходів. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2021. Випуск 65. С. 69–72.
11. Пархоменко-Куцевіл О. І., Гбур З. В. Формування кадрового потенціалу системи публічної служби в Україні: теоретичні засади: монографія. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друкарня “Рута”», 2021. 368 с.
12. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України. Формування гендерної компетентності військового професіонала // Організація з безпеки і співробітництва в Європі. Київ, 2020. 236 с.

Стаття надійшла до редакції 02.08.2023

Volodymyr V. OLEKSYUK,

Postgraduate Student

(*Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, Ukraine*)

THE CONCEPT AND SIGNIFICANCE OF PERSONNEL PROCEDURES IN THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

The article emphasizes that the essence of corruption is the misuse of one's official position or influence by an individual for personal gain that is contrary to the law, ethical norms, or public interests. This phenomenon is characterized by the abuse of power to achieve private interests, which violates the principles of equality, justice, and integrity of public service.

It has been established that the characteristics of corruption organically follow from an understanding of the essence as a set of characteristic features that distinguish corruption as a socially dangerous phenomenon from other offenses or crimes. The main feature of corruption is that it is always associated with the abuse of power or official position, when an official uses the powers granted to

him or her for personal gain. Such benefit can be both material (money, property, resources) and intangible (services, privileges, influence). At the same time, the personal interest of the corrupt person is placed above public needs, which disrupts the balance of justice and undermines citizens' trust in government institutions.

The emphasis is on the fact that corruption is hidden in nature, which significantly complicates its detection and fight against it. It is accompanied by collusion, forgery of documents, evasion of transparency and undermining the principles of honesty and accountability. This phenomenon manifests itself in various forms, such as illicit gain, embezzlement of public funds, conflict of interest, illegal enrichment, nepotism or manipulation of public procurement.

It is determined that one of the main features of corruption as an object of administrative and legal influence is that corrupt acts violate public order and justice in relations between the state and citizens. They lead to a distortion of the functions of state power, undermine trust in government institutions, which in turn reduces the effectiveness of management and the development of socio-economic processes.

Keywords: *corruption, object of administrative and legal influence, essence, features, anti-corruption policy, administrative and legal regulation.*