

## МЕТОДИ ПРОВЕДЕННЯ КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

**ГРИЩЕНКО Денис Олександрович** - старший викладач кафедри кібербезпеки факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ

**УДК 342.9**

*В статті в'яяснена актуальність дослідження методів проведення кадрових процедур. Проаналізовані та усовершеншовані теоретико-правові підходи к определению сущности и видов методов проведения кадровых процедур. Предложено авторское понятие методов проведения кадровых процедур в Национальной полиции Украины и их классификация.*

*Ключевые слова: полиция, Национальная полиция Украина, кадры, кадровая процедура, методы.*

### Постановка проблеми

Проголошена Концепція «100 днів якості Національної поліції» передбачає якісно нову методику оцінювання діяльності поліцейських, що здійснюватиметься незалежно від їхніх посад, звань, територіального та структурного підпорядкування, так званий «новий стандарт якості та оцінки результатів роботи» з кардинальною трансформацією критеріїв оцінки роботи поліцейських – з кількісних на якісні [1]. Національна поліція України відмовляється від статистичних методів оцінки роботи підрозділів і працівників, оскільки на сьогодні важливими є не стільки кількісні, скільки якісні показники роботи працівників поліції. У зв'язку з цим актуальним вважаємо питання дослідження методів проведення кадрових процедур у Національній поліції України.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблематика кадрового забезпечення органів внутрішніх справ і реформованої поліції є предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних учених: М.І. Ануфрієва, О.М. Бандурки, О.А. Банчука, В.М. Вац, І.П. Голосніченка, М.М. Дивака, Є.Ю. Захарова, М.І. Іншина, Т.Є. Кагановської, А.М. Клочка, І.Б. Коліушка, О.А. Мартиненка, Н.П. Матюхіної, О.М. Музичука, А.О. Селіванов, Е.В. Талапіної та ін. Проте методи кадрового забезпечення в органах внутрішніх справ досліджені фрагментарно, а зокрема, методи проведення кадрових процедур у Національній поліції України на сьогодні є практично недослідженими.

Отже, метою статті є комплексне дослідження методів проведення кадрових процедур у Національній поліції України.

### Виклад основного матеріалу

Вивчення даної проблематики передбачає, передусім, уточнення поняттєвого апарату. Так, у загальноновживаному значенні методом є спосіб пізнання; засіб впливу суб'єкта на об'єкт; спосіб досягнення мети або практичного здійснення чого-небудь; прийом або система прийомів, що застосовується в якій-небудь галузі діяльності тощо [2, с.692; 3, с. 320; 4, с. 241]. Узагальнюючи зазначене вище, варто погодитися, що метод – це сукупність прийомів і способів впливу керуючого суб'єкта на керований

об'єкт для досягнення поставлених цілей [5, с.85].

Оскільки Національна поліція є центральним органом виконавчої влади, а кадрові процедури – складовими елементами процесу управління кадрами в органах поліції, в основі розуміння сутності методу проведення кадрової процедури лежить поняття методу державного управління. Зокрема, Ю.П. Битяк стверджує, що метод державного управління – це спосіб впливу суб'єкта управління на підставі закріпленої за ним компетенції, у встановлених межах і відповідній формі на об'єкт управління і здійснення таким чином управлінських функцій і завдань органів виконавчої влади [6, с.72; 7, с.158]. З цього приводу О.Ф. Андрійко слушно підкреслює, що сутність методів у будь-якій галузі полягає в служінні їх засобом досягнення поставлених цілей [8, с.81], а О.М. Бандурка, досліджуючи питання управління в органах внутрішніх справ, наголошує на значенні методу управління, що полягає у здійсненні впливу на поведінку працівника, на виконання ним функціональних обов'язків тощо [9, с.78], із чим не можна не погодитися.

У свою чергу, Д.М. Бахрах вважає, що методами управління є способи цілеспрямованого впливу суб'єкта влади на колектив, групу чи одну людину [10, с.185]. При цьому Ю.М. Козлов, розділяючи зазначену точку зору, уточнює суб'єкта влади як виконавчих органів (посадових осіб) [11, с.283]. Цікавими вважаємо погляди Г.В. Атаманчука з цього питання, який пропонує визначати методи державного управління як способи і прийоми аналізу й оцінки управлінських ситуацій, використання правових і організаційних форм впливу на свідомість і поведінку людей у керованих суспільних процесах, відносинах і зв'язках [12, с.174]. Проте, на нашу думку, некоректним є визначення методів як «способів і прийомів аналізу й оцінки...», оскільки аналіз і оцінювання є власне одними з розповсюджених методів.

Отже, підсумовуючи вищесказане, пропонуємо під методами проведення кадрових процедур в органах поліції розуміти систему способів і прийомів цілеспрямованого

впливу суб'єкта кадрових правовідносин у межах законодавчо встановлених повноважень і наданої компетенції, у визначеному порядку та формі, на об'єкт кадрових процедур в органах поліції з метою практичної реалізації функцій і завдань суб'єкта кадрових правовідносин і досягненню цілей проведення кадрових процедур у цілому.

Варто зазначити, що серед науковців не досягнуто єдності в питанні класифікації методів державного управління. Так, Ю.П. Битяк виокремлює: 1) загальні методи, які притаманні всім видам державної діяльності всіх державних органів, тобто мають загальний характер (методи переконання та примусу, адміністративні, економічні, нагляду та контролю тощо); 2) спеціальні методи, що характерні лише для окремих видів діяльності органів державної влади (фінансовий контроль, облік, моніторинг і т.п.) [7, с.160]. При цьому автор звертає особливу увагу на адміністративні методи – способи впливу на діяльність підприємств, установ і організацій, посадових осіб та громадян шляхом прямого встановлення їх прав і обов'язків через систему наказів. Натомість, під економічними методами автор розуміє способи непрямого (економічного) впливу суб'єктів державно-управлінської діяльності на об'єкти управління через їх інтереси [7, с.161].

На відміну від попереднього автора, С.М. Алфьоров класифікує методи управління на: 1) пізнавально-програмуючі методи (методи пізнання) – способи дослідження стану реальних об'єктів (процесів, явищ), перспектив їх змін; 2) організаційно-регулюючі методи (методи впливу) – способи, прийоми організації та регулювання процесів і явищ з метою їх удосконалення (адміністративні, економічні, психологічні, переконання, примус) [13, с.67]. У свою чергу, методи пізнання традиційно поділяють на загальні, загальнонаукові та спеціальнонаукові методи. Наприклад, В.М. Плішкін до загальних методів відносить системний, до загальнонаукових – аналіз, синтез, індукцію, дедукцію, порівняння, експеримент, анкетування, моделювання та ін., до спеціально наукових – методи, що розробляються тією чи іншою галуззю для вирішення своїх специфічних завдань (методи кримінальної статистики і

## **Грищенко Д.О. - Методи проведення кадрових процедур у національній поліції...**

т.п.) [14, с.125], із чим цілком погоджуємося. Відповідно до організаційно-регулюючих методів, як правило, відносять адміністративні, економічні, психологічні методи, примус та переконання. Так, адміністративні методи управління характеризуються підпорядкуванням керованого об'єкта волі керуючого суб'єкта (використання приписів, встановлення обов'язків і заборон, надання дозволів тощо). Економічні методи є сукупністю способів впливу за допомогою створення економічних умов, які стимулюють об'єкт управління діяти в потрібному напрямі та виконувати поставлені завдання (оплата праці та соціальне забезпечення та ін.). Психологічні методи регулюють відносини між об'єктом і суб'єктом управління шляхом гармонізації праці, оптимальної розстановки кадрів. У свою чергу, методи примусу передбачають дисциплінарні, адміністративні, матеріальні, кримінально-процесуальні заходи, які здійснюються проти волі об'єкта управління тоді, як методи переконання охоплюють заходи виховання, агітації, обговорення, роз'яснення тощо [13, с.68-69]. На нашу думку, всі ці методи мають місце в процесі проведення кадрових процедур в Національній поліції України, проте не відображають специфіку як кадрових процедур, так і власне даного органу.

З даного приводу слушно зауважити, що в дослідженнях із проблематики управління персоналом виділяють, на відміну від вищеназваних, активні методи залучення кадрів (пошук працівників через засоби масової інформації, центри зайнятості і т.п.) й пасивні методи залучення кадрів (працівники самостійно шукають роботу, і серед них обираються відповідні фахівці) [15, с. 55]. Специфічним методом у сфері кадрового забезпечення вважається ротація кадрів, що здійснюється шляхом: - підвищення (або пониження) у посаді з розширенням (або зменшенням) кола посадових обов'язків, збільшенням (зменшенням) прав та підвищенням (зниженням) рівня діяльності; - підвищення рівня кваліфікації, що супроводжується дорученнями керівнику більш складних завдань, без підвищення в посаді, але з підвищенням заробітної

платні; - зміни кола завдань та обов'язків, що не викликане підвищенням кваліфікації та без підвищення у посадовому статусі та зростанні зарплати [16, с.214]. Крім того, важливе значення мають спеціальні методи оцінювання кадрів, зокрема, метод оцінки експертами управлінського, професійного, творчого потенціалів фахівця, а також методи обстеження рівня фізичної підготовки, стану здоров'я і т.п.

Отже, на нашу думку, основними методами проведення кадрових процедур в органах Національної поліції є наступні:

- 1) за специфікою сфери застосування:
  - а) загальні методи проведення кадрових процедур: планування, прогнозування, аналіз, облік, контроль, моніторинг, спостереження тощо;
  - б) спеціальні методи проведення кадрових процедур:
    - методи добору на посаду поліцейського (рекрутинг, проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади);
    - методи обстеження кандидатів на службу в поліції (проведення психофізіологічного обстеження; проведення обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності; обстеження на поліграфі, обстеження стану здоров'я тощо);
    - методи переміщення та просування по службі (ротація кадрів, присвоєння спеціальних звань поліції та ін.);
    - методи оцінювання та контролю (атестування поліцейських, проведення перевірки рівня фізичної підготовки, оцінювання благонадійності і професійної етики; контроль за дотриманням законності; громадський контроль, моніторинг ризиків і загроз у поліцейській діяльності тощо);
- 2) за сферою впливу суб'єкта кадрових праввідносин:
  - а) адміністративні (пряме встановлення прав і обов'язків, обмежень і заборон поліцейських через систему наказів);
  - б) економічні (оплата праці і грошове забезпечення поліцейських тощо);
  - в) соціальні (пенсійне забезпечення, надання грошової допомоги та ін.);
  - г) психологічні (психологічна допомога);

д) загальноправові методи (переконання, примус, дозвіл, заборона).

Розглянемо основні методи детальніше. Так, основним методом добору на посаду поліцейського є проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, що здійснюється за Типовим порядком проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженим Наказом МВС України від 25.12.2015 р. № 1631. Конкурс оголошується наказом Національної поліції України або керівника відповідного органу поліції, якому надано право приймати громадян на службу в поліції та/або призначати на відповідну вакантну посаду, і проводиться відповідною поліцейською комісією серед осіб: 1) які вперше приймаються на службу в поліції з призначенням на посади молодшого складу поліції; 2) які вперше приймаються на службу в поліцію з призначенням на посади середнього та вищого складу поліції, за рішенням керівника; 3) які призначаються на посади молодшого, середнього та вищого складу поліції в порядку просування по службі за рішенням керівника [17].

Інформація (оголошення) про вакантні посади в поліції і про проведення конкурсу оприлюднюється на офіційному веб-порталі центрального органу управління поліції, відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції. Приймання документів здійснюється в строки, визначені в оголошенні, але не менше 10 та не більше 30 календарних днів з дня опублікування оголошення про проведення конкурсу. Відмітимо, що конкурс проходить в декілька етапів: 1) тестування: на знання законодавчої бази (професійний тест); на загальні здібності і навички (тест загальних навичок); особистісних характеристик (психологічний тест); 2) перевірка рівня фізичної підготовки; 3) співбесіда.

У свою чергу, професійний психофізіологічний відбір (психофізіологічне обстеження) кандидатів на службу в Національну поліцію України здійснюється лікарями-психофізіологами (лікарями з функціональної діагностики) закладів охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України. Для осіб, які вступають на службу на посади

поліцейських підрозділів спеціальної поліції та підрозділів поліції особливого призначення, передбачено визначення придатності за індивідуальними психофізіологічними особливостями за методиками: омега-потенціал, реакція на рухомий об'єкт, теплінг-тест, проста зорово-моторна реакція, критична частота світлових мерехтінь. Для осіб, які вступають на службу на посади поліцейських підрозділів кримінальної поліції (у тому числі підрозділів оперативної служби), органів досудового розслідування, поліції охорони (крім осіб, які несуть службу на відкритому повітрі) – критична частота світлових мерехтінь, теплінг-тест, частота серцевих скорочень при дозованому розумовому навантаженні. Для осіб, які вступають на службу на посади поліцейських – водіїв службового автотранспорту, – вимірювання артеріального тиску, проста зорово-моторна реакція, теплінг-тест, реакція на рухомий об'єкт, тест Грюнбаума. Результати проведення даного професійного психофізіологічного відбору оформлюються протоколом психофізіологічного обстеження [18].

Також слід звернути увагу, що первинний профілактичний наркологічний огляд кандидатів на службу в поліцію в закладах охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України проводиться з урахуванням сертифіката (форма 140/о), виданого наркологічним закладом за місцем постійного проживання кандидата. Якщо результати огляду дають підставу підозрювати наявність психічних та поведінкових розладів, обумовлених вживанням психоактивних речовин, лікарем-психіатром проводиться додаткове обстеження з використанням тест-систем для експрес-діагностики стану алкогольного (наркотичного) сп'яніння.

При отриманні позитивного результату обстеження з використанням такої тест-системи та у разі виявлення ознак наркологічного захворювання кандидат направляється на додаткове обстеження до психіатричного закладу Міністерства охорони здоров'я України. Результати обстежень враховуються лікарем-психіатром при прийнятті рішення щодо придатності кандидата до служби в поліції [18].

Не менш важливе значення в підвищенні ефективності діяльності поліції має метод атестації поліцейських, зовнішньою формою вираження якого є атестаційний лист, у якому зазначаються: 1) результати службової діяльності згідно з функціональними обов'язками; 2) дисциплінованість, принциповість у вирішенні службових питань, уміння будувати свої стосунки з громадянами та колегами по службі, здатність працювати над усуненням особистих недоліків, авторитет у колективі та серед населення; 3) прагнення до вдосконалення службової діяльності, почуття особистої відповідальності, стійкість моральних принципів, сміливість, рішучість, організованість, здатність контролювати власні емоції, поведінка поза службою; 4) володіння іноземними мовами; 5) культура в службі та ставлення до підвищення свого освітнього та культурного рівнів; 6) стан здоров'я та фізична підготовленість, уміння володіти табельною вогнепальною зброєю, прийомами рукопашного бою, спеціальними засобами індивідуального захисту та активної оборони, здатність переносити психофізичні навантаження та труднощі служби; 7) основні найбільш характерні та істотні недоліки в службовій діяльності та особистій поведінці; 8) інші дані, які, на думку керівника, заслуговують на увагу для більш повної характеристики підлеглого; 9) результати проходження підвищення кваліфікації [19].

З метою визначення теоретичної та практичної підготовленості, компетентності, здатності якісно та ефективно реалізовувати на службі свої потенційні можливості атестаційна комісія проводить тестування поліцейського, який проходить атестацію. За рішенням атестаційної комісії поліцейські, які проходять тестування, проходять співбесіду з відповідною атестаційною комісією. Також поліцейські за їхньою згодою проходять тестування на поліграфі. За результатами атестації висновки, зазначені в протоколі атестаційної комісії, заносяться до атестаційного листа, який підписується головою та секретарем комісії та в місячний строк направляється до керівника, якому надано право на призначення поліцейського на посаду та звільнення з посади або зі служби в поліції [19].

### Висновки

Як бачимо, для проведення кадрових процедур у Національній поліції передбачена низка методів, які були оновлені з прийняттям Закону України «Про Національну поліцію». На теоретичному рівні є всі підстави стверджувати про спроможність даних заходів забезпечити якісний відбір високопрофесійних кадрів на службу в поліцію. Проте для цього на практиці необхідно відмовитися від застарілої практики відсутності конкурсу на посади середнього та вищого складу поліції і вирішення питання «на розсуд керівника». Тестування на поліграфі варто зробити обов'язковим (наразі за бажанням поліцейського) для посад керівного складу поліції тощо.

### Література

1. Концепція «100 днів якості Національної поліції України». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/1714126>
2. Словник української мови. [В 11 т.]. Т. 4: І-М / ред. А. А. Бурячок, П. П. Доценко. – К.: Наук. думка, 1973. – 840 с.
3. Ожегов С. И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю.Швецовой Н.Ю. – М.: Русский язык, 1987. – 795 с.
4. Философский словарь / Под ред. М.М.Розенталя. – М.: Политиздат, 1972. – 496 с.
5. Ершов А.Д. Основы управления и организации в таможенном деле: Учебное пособие. – СПб: СПбИВЭСЭП, Санкт-Петербургский имени В.Б.Бобкова филиал РТА, О-во Знание, 1999. – 362 с.
6. Битяк Ю.П. Адміністративне право України : конспект лекцій / Ю.П. Битяк, В.В. Зуй. – Х., 1996. – 160 с.
7. Адміністративне право України: Підручник / Ю.П. Битяк, В.М. Гарашук, О.В. Дьяченко та ін.; За ред. Ю.П. Битяка. – К.: Юрінком Інтер, 2007. – 544 с.
8. Андрийко О.Ф. Контроль в демократическом государстве: проблемы и тенденции. – К., 1994. – 166 с.
9. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: підручник / О.М. Бандурка. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.

10. Бахрах Д.Н. Административное право России: учебн. для студ. вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / Бахрах Д.Н. – М.: Норма: Инфра – М, 2000. – 623 с.

11. Административное право: учебник для студ. вузов обуч. по юрид. спец. /- [К.С. Бельский, Ю.М. Козлов, Г.Н. Колибаба и др.] ; под ред. Ю.М. Козлова, Л.Л. Попова. – М.: Юрист, 1999. – 726 с.

12. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. Курс лекций. – М.: Юрид. лит., 1997. – 400 с.

13. Алфьоров С.М. Адміністративне право. Загальна частина. Навч. посіб./ Алфьоров С.М., Ващенко С.В., Долгополова М.М., Купін А.П. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 216 с.

14. Плішкін В.М. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник /- В.М. Плішкін ; за ред. Ю.Ф. Кравченка. – К.: НАВСУ, 1999. – 702 с.

15. Яцуба В.Г. Роль підготовки і підвищення кваліфікації державних службовців в удосконаленні державного управління // Вісник державної служби України. – 1997. – № 4. – С. 54-59.

16. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина . – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

17. Наказ МВС України «Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади» від 25.12.2015 р. № 1631. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16>

18. Наказ МВС України «Про затвердження Порядку психофізіологічного обстеження кандидатів на службу в поліції та Порядку обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності кандидатів на службу в поліції» від 17.12.2015 р. № 1583. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0037-16>

19. Наказ МВС «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських від 17.11.2015 р. №1465. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15>

### **SUMMARY**

The article clarifies the relevance of the study of methods of conducting personnel procedures. Theoretical and legal approaches to determination of essence and types of methods of personnel procedures are analyzed and improved. The author's concept of methods of conducting personnel procedures in the National Police of Ukraine is proposed and their classification.

Under the methods of conducting personnel procedures in the police, it is proposed to understand the system of methods and methods of purposeful influence on the subject of the personnel legal relations within the limits of legally established powers and the given competence, in the prescribed manner and form, on the object of personnel procedures in the police authorities for the purpose of practical realization of functions and tasks of the subject of personnel legal relations and the achievement of the objectives of personnel procedures in general.

It is established that the basic methods of conducting personnel procedures in the bodies of the National Police are as follows: 1) according to the specifics of the scope of application: general methods of personnel procedures: planning, forecasting, analysis, accounting, monitoring, monitoring, supervision, etc. ; special methods of personnel procedures; methods for selecting a police officer (recruiting, conducting a competition for police service and / or occupying a vacant position); methods of examining candidates for service in the police (carrying out a psycho-physiological examination; conducting an examination for the detection of alcohol, narcotic and toxic dependence; examining the polygraph, examining the state of health, etc.); methods of movement and promotion (rotation of personnel, assignment of special police titles, etc.); methods of evaluation and control (certification of police officers, verification of the level of physical training, assessment of reliability and professional ethics, control over compliance with law, public control, monitoring of risks and threats to police activities, etc.); 2) in the field of influence of the subject of human relations: administrative (direct establishment of rights and obligations, restric-

**АНОТАЦІЯ**

У статті з'ясована актуальність дослідження методів проведення кадрових процедур. Проаналізовані та вдосконалені теоретико-правові підходи до визначення сутності та видів методів проведення кадрових процедур. Запропоновані авторське поняття методів проведення кадрових процедур у Національній поліції України та їх класифікація.

Під методами проведення кадрових процедур в органах поліції пропонується розуміти систему способів і прийомів цілеспрямованого впливу суб'єкту кадрових правовідносин у межах законодавчо встановлених повноважень і наданої компетенції, у визначеному порядку та формі, на об'єкт кадрових процедур в органах поліції з метою практичної реалізації функцій і завдань суб'єкту кадрових правовідносин і досягненню цілей проведення кадрових процедур у цілому.

Встановлено, що основними методами проведення кадрових процедур в органах Національної поліції є наступні: 1) за специфікою сфери застосування: загальні методи проведення кадрових процедур: планування, прогнозування, аналіз, облік, контроль, моніторинг, спостереження тощо; спеціальні методи проведення кадрових процедур; методи добору на посаду поліцейського (рекрутинг, проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади); методи обстеження кандидатів на службу в поліції (проведення психофізіологічного обстеження; проведення обстеження на предмет виявлення алкоголь-

ної, наркотичної та токсичної залежності; обстеження на поліграфі, обстеження стану здоров'я тощо); методи переміщення та просування по службі (ротація кадрів, присвоєння спеціальних звань поліції та ін.); методи оцінювання та контролю (атестація поліцейських, проведення перевірки рівня фізичної підготовки, оцінювання благонадійності і професійної етики; контроль за дотриманням законності; громадський контроль, моніторинг ризиків і загроз у поліцейській діяльності тощо); 2) за сферою впливу суб'єкту кадрових правовідносин: адміністративні (пряме встановлення прав і обов'язків, обмежень і заборон поліцейських через систему наказів); економічні (оплата праці і грошове забезпечення поліцейських тощо); соціальні (пенсійне забезпечення, надання грошової допомоги та ін.); психологічні (психологічна допомога); загальноправові методи (переконання, примус, дозвіл, заборона).

Наголошується, що на теоретичному рівні є всі підстави стверджувати про спроможність даних заходів забезпечити якісний відбір високопрофесійних кадрів на службу в поліцію. Проте для цього на практиці необхідно відмовитися від застарілої практики відсутності конкурсу на посади середнього та вищого складу поліції і вирішення питання «на розсуд керівника».

Ключові слова: поліція, Національна поліція України, кадри, кадрове забезпечення, кадрова процедура, адміністративно-правове регулювання, атестація, конкурс, ротація.

tions and prohibitions of police officers through the system of orders); economic (wages and salaries of police officers, etc.); social (pensions, cash benefits, etc.); psychological (psychological help); general legal methods (persuasion, coercion, permission, prohibition).

It is noted that at the theoretical level there is every reason to assert about the capacity of these measures to ensure high-quality selection

of high-level personnel for service in the police. However, in practice, it is necessary to abandon the outdated practice of not having a competition for middle and upper-class police and resolving the issue «at the discretion of the head».

Key words: police, National police of Ukraine, personnel, staffing, personnel procedure, administrative-legal regulation, certification, competition, rotation.