

УДК 342.9:343.353

Сергій Шатрава,*докт. юрид. наук, доцент,
професор кафедри адміністративної діяльності поліції
Харківського національного університету внутрішніх справ*

СТАН ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ

З метою з'ясування кадрового забезпечення органів Національної поліції в статті проаналізовано зміст термінів «кадрова політика», «кадрова робота», «кадрове забезпечення» тощо. Визначено поняття кадрового забезпечення органів Національної поліції. Виокремлено основні заходи, які спрямовані на покращення кадрового забезпечення органів Національної поліції України.

Ключові слова: кадрова політика, кадрова робота, кадрове забезпечення, органи Національної поліції.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення кадрове забезпечення органів Національної поліції є профілактичним інструментом та засобом запобігання корупційним діям, допоміжним засобом щодо дотримання стандартів етичної поведінки та додатковим – для підсилення інституту відповідальності, а також основою раціонального використання кадрових ресурсів у публічному управлінні.

Стан дослідження. Дослідження питань кадрового забезпечення органів правопорядку займалися такі відомі науковці, як М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, В. М. Бесчастний, С. М. Гусаров, О. В. Джафарова, В. О. Заросило, Є. В. Зозуля, М. І. Іншин, Д. П. Калянов, І. Г. Кириченко, А. М. Клочко, П. Б. Коптев, Н. П. Матюхіна, О. М. Музичук, В. П. Петков, А. А. Стародубцев, О. Н. Ярмиш та ін.

Виклад основного матеріалу. Додержання законності, запобігання корупційним проявам серед особового складу поліції є одним з основних пріоритетів діяльності підрозділів кадрового забезпечення органів Національної поліції. Нині гостро постає завдання запровадження оновленої системи роботи з кадрами органів Національної поліції України, яка була б адекватна реаліям України та потребам радикальних реформ, що проводяться в правоохоронних органах. Адже професіоналізм працівників поліції – це результат інтелектуальної діяльності, невід'ємною складовою частиною якої є безперервне підвищення рівня знань та вдосконалення форм і методів роботи, до чого необхідно спонукати працівників і, відповідно, вдосконалювати систему заохочення професіоналів і набуття професіоналізму.

Недаремно в Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки, затвердженої указом Президента України, наголошується на необхідності: 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; розроблення механізмів залучення до роботи у сферах державного управління висококваліфікованих фахівців, здібних випускників вищих навчальних закладів; відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності; формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах державного управління; впровадження сучасних технологій управління персоналом для успішного вирішення виробничих і управлінських завдань у державному управлінні; відновлення профорієнтаційної роботи серед молоді; державна підтримка цільових науково-практичних досліджень у сфері розвитку людського потенціалу; підготовка та професійний розвиток вищих керівних кадрів державної служби, здатних забезпечити ефективність державної політики у сфері державного управління та лідерство у проведенні адміністративної та економічної реформ [1].

У Концепції першочергових заходів реформування системи Міністерства внутрішніх справ, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 22.10.2014 № 1118-р [2], наголошується на необхідності сформованості стабільного та високопрофесійного кадрового складу органів Національної поліції, який здатний належно реагувати на виклики та загрози у сфері внутрішніх справ.

Водночас відзначаються певні недоліки щодо кадрового забезпечення органів Національної поліції, серед яких: вимивання професійного ядра і некомплект персоналу органів поліції; відсутність ефективної та сучасної системи підготовки, відбору та управління персоналом, прозорих механізмів кар'єрного зростання; відсутність належної системи соціального захисту, професійного зростання та мотивації працівників системи МВС, низька ініціативність

персоналу і його вразливість до корупційних ризиків; відмінність категорій працівників, що зумовлює необхідність вироблення спеціальних підходів в управлінні персоналом, відсутність налагодженої системи внутрішніх комунікацій [2].

Враховуючи викладене, необхідно з'ясувати кадрове забезпечення органів Національної поліції шляхом аналізу змісту термінів «кадрова політика», «кадрова робота», «кадрове забезпечення» тощо.

Кадрова політика є одним із дієвих засобів підвищення ефективності функціонування системи органів державного апарату і реалізується шляхом формування кадрового складу професійних державних службовців, котрі володіють необхідними якостями державного та суспільного служіння [3, с. 29].

Деякі автори визначають кадрову політику як генеральний напрям кадрової роботи, сукупність найбільш важливих, принципових її основ, і це, на їхню думку, розрахована на тривалий строк основна лінія розвитку системи роботи з кадрами управління, яка визначає перспективи розвитку економіки і самого управління [4, с. 224]. Інші розглядають кадрову політику як відносини з приводу навчання, добору, виховання і розстановки управлінських кадрів [5, с. 105], треті – як добір, розстановку і висування кадрів, зайнятих виконанням управлінських функцій на різних рівнях управління [6, с. 14].

У цих визначеннях кадрова політика зводиться, по суті, або до питання підготовки кадрів, або тільки до кадрової роботи. Крім того, деякі автори розглядають кадрову політику у широкому та вузькому розумінні. Вони виділяють серед багатьох управлінських функцій спеціалізовану функцію, яка безпосередньо спрямована на предмет діяльності – управління трудовими ресурсами, та іменують її кадровою роботою. Це, на їхню думку, більш вузьке поняття, ніж термін «кадрова політика», яка містить у собі конкретну діяльність із формування кадрів апарату управління [7, с. 176].

Метою кадрової політики сьогодні є формування резерву нових працівників, які характеризуються високим професіоналізмом, практичними навичками демократичного керівництва, вміннями виконувати традиційні функції влади в умовах ринкової економіки і політичного плюралізму; вони повинні добре знати і розуміти динаміку розвитку нашої держави; володіти широким кругозором у різних галузях науки; вміти взаємодіяти з громадянами і представниками інших сфер суспільства; мати такі особистісні характеристики, як: лідерство, інтелект, творчість, стратегічне мислення, організаторські здібності, комунікативні навички, особиста ефективність [8, с. 12].

У зв'язку із зазначеним формування, розвиток та ефективність реалізації кадрової політики безпосередньо пов'язані з наявністю досконалої, адекватної відповідному історичному етапу розвитку держави законодавчо-нормативної бази. Вона, по суті, є науковою засадою зазначених процесів, ураховуючи, що

законодавча діяльність здійснюється на основі фундаментальних наукових напрацювань учених у галузі держави і права, адміністративного та трудового права, міжнародного досвіду тощо [8, с. 12].

Таким чином, постає необхідним розроблення та прийняття «Концепції кадрової політики в органах Національної поліції», оскільки формування й реалізація єдиної кадрової політики в органах Національної поліції – це складний, суперечливий і багатогранний процес, який починається з вияву її теоретичних, концептуальних засад, його природи й призначення, що надасть можливість визначити її цілі, завдання, сутнісні риси, принципи й пріоритети; з наукової точки зору – розкрити систему кадрового забезпечення органів Національної поліції, механізми й технології реалізації цієї політики. Саме від цього в підсумку залежить результативність та ефективність функціонування персоналу органів Національної поліції України [9, с. 416]. Суть сучасної кадрової доктрини в діяльності органів Національної поліції повинна полягати в забезпеченні реалізації основної місії правоохоронних органів демократичної країни – служіння народові України в повній відповідності до принципу верховенства права, який має бути доповнений загальними нормами моралі [9, с. 421].

Отже, кадрова політика в органах Національної поліції – це сукупність принципів, напрямів, форм та методів діяльності органів кадрового забезпечення, спрямованих на створення цілісної системи формування, підготовки, ефективного використання персоналу відповідно до потреб Національної поліції України, забезпечення потреб кожної особистості, розвитку в неї стійкої мотивації до служби в органах поліції та можливості реалізації свого потенціалу під час її проходження. Головною метою кадрової політики в органах Національної поліції є створення умов для гарантованого та якісного комплектування Національної поліції персоналом, спроможним виконувати завдання за призначенням, і його ефективне використання.

Щодо кадрової роботи, то у даному випадку – це діяльність багатьох суб'єктів з реалізації кадрової політики (сукупність технологій, способів, механізмів її реалізації; це організація роботи з кадрами) [10]. У свою чергу Т. С. Кагановська не дає визначення суб'єкта кадрової роботи, але наголошує, що наявність такого явища, як «кадрова робота», об'єктивно зумовлює створення спеціальних служб, на які покладається проведення кадрової роботи. Їх створення та наділення відповідними функціями є результатом тривалого процесу розвитку суспільства, виробництва та управлінської науки [11, с. 244]. Цікавим є підхід О. В. Крушельницької, яка наголошує, що будь-яка організація складається з підрозділів, зайнятих основною діяльністю, і підрозділів, які забезпечують нормальну роботу організації. Підрозділи першого типу і їх керівники називаються лінійними, а підрозділи другого типу – функціональними. Відділ управління персоналом є функціональним,

його працівники прямо не беруть участі в основній діяльності організації, але при цьому приймають рішення з питань найму, звільнення, призначення на нову посаду, направлення на навчання, стажування приймається безпосередньо керівниками підрозділів [12]. На думку О. В. Лісідкова, під суб'єктами кадрової роботи в органах Державної пенітенціарної служби України слід розуміти систему органів та підрозділів, а також професійно підготовлених працівників, які наділені компетенцією вирішувати питання з формування та реалізації кадрової політики для належного виконання персоналом Державної пенітенціарної служби завдань у сфері виконання кримінальних покарань [3, с. 48]. Як зазначає В. О. Соболев, суб'єкт роботи з персоналом – це сукупність органів та підрозділів внутрішніх справ і професійно підготовлених працівників з відповідним масштабом своєї діяльності, компетенцією і специфікою виконавчих функцій [13, с. 97]. П. Б. Коптев дає визначення суб'єкту кадрової політики: це носій певних повноважень, прав та обов'язків при виробленні та реалізації кадрової політики, активний учасник кадрових процесів [14, с. 37].

Варто звернути увагу, що провідним суб'єктом реалізації кадрової роботи в органах Національної поліції є Департамент кадрового забезпечення Національної поліції, оскільки саме він є структурним підрозділом апарату центрального органу управління Національної поліції, який безпосередньо забезпечує реалізацію державної політики з питань кадрової роботи та державної служби в апараті Національної поліції України, територіальних (міжрегіональних) органах (закладах, установах) Національної поліції [15].

Звернення до наказу Національної поліції України від 12.12.2015 № 136 «Про затвердження Положення про Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України» дає можливість виокремити основні його завдання, зокрема: кадрове забезпечення службової діяльності органів поліції; організаційно-методичне та інформаційне забезпечення роботи підрозділів кадрового забезпечення органів поліції; забезпечення організації роботи з добору, вивчення та комплектування органів поліції кваліфікованими кадрами; організація та методичне забезпечення спеціальної підготовки вперше прийнятих на службу поліцейських з метою набуття ними знань та навичок, необхідних для виконання повноважень поліції, а також підвищення кваліфікації та перепідготовки поліцейських; організація професійного навчання та стажування, системи психологічного забезпечення поліцейських і працівників Національної поліції; забезпечення здійснення в Національній поліції організаційно-штатних заходів, оптимального розподілу та ефективного використання наявної штатної чисельності поліції для виконання покладених на неї завдань та функцій; організація роботи зі зміцнення дисципліни та законності в діяльності поліцейських, проведення службових розслідувань тощо [15].

Водночас до основних функцій Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України слід віднести: здійснення контролю за виконанням нормативних актів МВС України з питань кадрового забезпечення поліції, дотриманням порядку проходження служби поліцейськими; організація і координація діяльності підрозділів кадрового забезпечення органів поліції та працівників апарату Національної поліції України, на яких покладено обов'язки з кадрового забезпечення; упровадження сучасних методів і новітніх форм організації праці та управління в діяльність підрозділів кадрового забезпечення, надання їм практичної допомоги з цих питань; організація та здійснення заходів щодо комплектування органів поліції висококваліфікованими, морально стійкими працівниками; організація роботи з добору кадрів для апарату Національної поліції та на керівні посади територіальних (у т. ч. міжрегіональних) органів поліції, підготовка матеріалів та внесення Голові Національної поліції пропозицій щодо призначення, переміщення та звільнення цих осіб; опрацювання подань та підготовка наказів про присвоєння первинних та чергових спеціальних звань поліцейським; підготовка документів про присвоєння спеціальних звань вищого складу поліції; формування, ведення, облік та зберігання особових справ працівників апарату Національної поліції України, а також осіб, які обіймають посади номенклатури Національної поліції України; визначення структури і штатів апарату Національної поліції України та її територіальних органів, унесення керівництву Національної поліції пропозицій щодо їх удосконалення; організація роботи з ведення обліків штатної чисельності та особового складу в Національній поліції України, підготовка звітності з цих питань; організація професійного навчання поліцейських, проведення організаційних та практичних заходів, спрямованих на підвищення рівня їх професійної майстерності; організація роботи з проведення атестування поліцейських в органах поліції; участь в інспектуванні та перевірці організації роботи з кадрами в органах поліції, підготовка пропозицій щодо усунення виявлених недоліків тощо [15].

Отже, з метою реалізації вищезазначених завдань та функцій у Департаменті кадрового забезпечення Національної поліції України функціонують відповідні структурні підрозділи, а саме: 1) управління комплектування, у складі якого є відділ комплектування територіальних органів та відділ комплектування апарату; 2) управління інспекції з особового складу, у складі якого функціонує відділ проведення службових розслідувань і контролю, відділ інспектування та відділ моніторингу; 3) управління соціально-психологічної роботи та проходження служби, у складі якого діє відділ соціально-гуманітарної роботи та оформлення документів учасників бойових дій, відділ психологічного забезпечення та відділ проходження служби; 4) управління організаційно-штатної роботи, до складу якого входить відділ нормативно-методичної роботи та обліку, відділ проектування штатів; 5) управління професійно-

го навчання – відділ службової підготовки, відділ професійної підготовки, а також відділ організаційно-аналітичного та документального забезпечення [15].

На підставі викладеного слід зробити проміжний висновок, що під кадровою роботою в органах Національної поліції слід розуміти врегульовану нормами адміністративно-процесуального права систематичну цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених підрозділів (посадових осіб) щодо реалізації кадрової політики із прогнозування та планування, добору, підготовки та проходження служби, підвищення їхньої кваліфікації та кар'єрного росту, а також оцінювання якості службової діяльності працівників поліції.

Що ж стосується «кадрового забезпечення», то Т. Є. Кагановська зазначає, останнє є доволі складним комплексним явищем, яке має власне структуру, що певним чином відрізняє цей вид діяльності з-поміж інших державних видів діяльності, що пов'язані з управлінням [11, с. 14]. Вчена, спираючись на погляди Г. В. Атаманчука, виокремлює та аналізує функціональну та організаційну структури кадрового забезпечення. Це дало їй змогу надати визначення сутності кадрового забезпечення як діяльності уповноважених суб'єктів із реалізації кадрової політики держави з метою забезпечення функціонування державного управління соціальними, технічними, біологічними об'єктами, яке здійснюється в умовах ринкової економіки з урахуванням демократичних засад побудови нашої держави із пріоритетним забезпеченням прав, свобод та законних інтересів особи, шляхом наповнення організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення у них мотивації до ефективної праці, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу, а також їх соціального захисту [11, с. 26-27].

М. М. Дивак у своєму дисертаційному дослідженні під кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ розуміє нормативно врегульовану систематичну цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених підрозділів (посадових осіб) щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, навчання, виховання, ротатії кадрів, забезпечення дисципліни та законності, а також оцінювання якості службової діяльності працівників органів внутрішніх справ [16, с. 8].

М. Криштанович наголошує, що кадрове забезпечення ОВС є багатоглядним і включає систему чинників, які реально впливають на діяльність органів внутрішніх справ України. Це передбачає формування цілісної системи роботи з кадрами, яка має бути нерозривно пов'язана з ключовими завданнями зміцнення законності і правопорядку, повною мірою відповідати потребам країни. Основними напрямками кадрового забезпечення ОВС є: удосконалення управління кадровими процесами; комплектування органів внутрішніх справ кваліфікованими

компетентним персоналом, підвищення ефективності використання кадрового потенціалу; розвиток сучасної системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, підвищення ефективності професійного навчання особового складу; зміцнення морально-етичних засад служби в органах внутрішніх справ МВС України; розвиток психологічної служби органів внутрішніх справ [17].

О. В. Зубач та А. М. Кокорев до основних завдань кадрового забезпечення в діяльності ОВС відносять: вдосконалення нормативно-правового регулювання роботи з кадрами; прийняття в межах своєї компетенції заходів щодо реалізації державної кадрової політики в системі МВС; організацію відбору і комплектації органів внутрішніх справ на рівні, необхідному для виконання оперативного-службових завдань, і покращення якісного складу кадрів органів внутрішніх справ; забезпечення встановленого порядку проходження служби в органах внутрішніх справ; організацію системи професійної підготовки кадрів, забезпечення її відповідності потребам органів внутрішніх справ [18, с. 31].

На думку М. В. Мельничука, кадрове забезпечення – це, з одного боку, наявність у керівника об'єктів його управлінської діяльності – виконавців, що є необхідним для підготовки управлінського рішення та наступного його виконання. З іншого – кадрове забезпечення – це суто суб'єкти управлінської діяльності, які організують, аналізують, контролюють, координують та здійснюють інші дії у ході державно-управлінської діяльності для досягнення певного результату. Кадри є тим суб'єктивним чинником, від якого залежить реальне функціонування механізму управлінської діяльності [21, с. 68].

Висновки.

Таким чином, кадрове забезпечення органів Національної поліції можна визначити як вид внутрішньоорганізаційної управлінської діяльності, яка врегульована нормами адміністративного законодавства, відомчими та організаційно-розпорядчими актами МВС України та Національної поліції України та полягає у проведенні роботи з кадрами, що включає їх професійну підготовку, добір та розстановку, просування по службі, перепідготовку та підвищення кваліфікації, заохочення та застосування дисциплінарних санкцій, а також оцінювання якості службової діяльності працівників поліції.

У зв'язку з викладеним варто вказати на основні заходи, які спрямовані на покращення кадрового забезпечення органів Національної поліції України: розвиток відомчої системи освіти та підготовки кадрів, яка відповідає професійним потребам і формує загальні цінності для особового складу органів Національної поліції; розроблення механізмів забезпечення прозорості відбору кадрів і кар'єрного зростання поліцейського; розроблення і впровадження програм безперервного професійного розвитку персоналу; стимулювання керівників усіх рівнів до використання нових управлінських практик; упровадження сучасних методів мотивації та

збалансованої системи соціального захисту персоналу органів Національної поліції; розроблення ефективних підходів до оцінювання роботи персоналу і заохочення до підвищення її якості; створення налагодженої системи внутрішніх комунікацій; упровадження механізму міжвідомчого стажування працівників у системі МВС; упровадження комплексного гендерного підходу до політики розвитку кадрового потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки : Указ Президент України від 01.02.2012 № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/45/2012>
2. Питання запобігання та виявлення корупції : Постанова Кабінету Міністрів України від 04.09.2013 № 706 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/706-2013-%D0%BF>.
3. Лісіцков О. В. Адміністративні процедури кадрової роботи в органах Державної пенітенціарної служби України : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / О. В. Лісіцков. – Х., 2012. – 198 с.
4. Новая система управления экономикой / под ред. Р. А. Белоусова, Г. Х. Попова. – М.: Экономика, 1988. – 295 с.
5. Марчук В. М. Принципи роботи з кадрами в апараті державного управління / В. М. Марчук. – К.: Знання, 1974. – 48 с.
6. Система работы с кадрами управления / отв. ред. В. А. Шаховой. – М.: Мысль, 1984. – 240 с.
7. Эффективность и качество управленческой деятельности: государственно-правовой аспект / отв. ред. В. В. Цветков. – К.: Наукова думка, 1980. – 307 с.
8. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2012. – 72 с.
9. Босак Х. Кадрова політика в органах внутрішніх справ України – механізм реалізації кадрового потенціалу / Х. Босак // Юридичний вісник. – 2014. – № 6. – С. 419–424.
10. Дьомін О. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби / О. Дьомін, О. Леліков, В. Сороко // Вісник Державної служби України. – 2001. – № 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nads.gov.ua/control/uk/publish/printable_article;sessionid=190D380568F22ACA8DC0635D5B449E05?art_id=37667.
11. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : монографія / Т. Є. Кагановська. – Х.: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2010. – 330 с.
12. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навчальний посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. 296 с.
13. Соболев В. О. Менеджмент персоналу в органах внутрішніх справ : навчальний посібник / В. О. Соболев, О. В. Соболев. – Харків: Еспада, 2001. – 472 с.
14. Коптев П. Б. Організаційно-правові засади діяльності підрозділів по роботі з персоналом ОВС : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / П. Б. Коптев. – Х., 2006. – 212 с.
15. Про затвердження Положення про Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України : наказ Національної поліції України від 12.12.2015 № 136 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/1802871>.
16. Дивак М. М. Адміністративно-правові засади управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / М. М. Дивак. – Х., 2012. – 208 с.
17. Криштанович М. Державне управління кадровим забезпеченням органів внутрішніх справ України / М. Криштанович // Демократичне врядування: науковий вісник. – 2012. – Вип. 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.lvivacademy.com/vidavnistvo_1/visnik9/fail/Kryshtanovych.pdf.
18. Зубач А. В. Административная деятельность органов внутренних дел в вопросах и ответах : учебное пособие / А. В. Зубач, А. Н. Кокорев. – М.: Изд-во «Пит-М», 2005. – 354 с.
19. Мельничук М. В. Адміністративно-правові засади управлінської діяльності керівників органів виконавчої влади : дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / М. В. Мельничук. – К., 2009. – 197 с.

С целью выяснения кадрового обеспечения органов Национальной полиции в статье проанализировано содержание терминов «кадровая политика», «кадровая работа», «кадровое обеспечение» и другие. Определено понятие кадрового обеспечения органов Национальной полиции. Выделены основные мероприятия, направленные на улучшение кадрового обеспечения органов Национальной полиции Украины.

Ключевые слова: кадровая политика, кадровая работа, кадровое обеспечение, органы Национальной полиции.

In order to find out the staffing of the National Police in the article, the content of the terms «personnel policy», «human resources», «staffing», etc. is analyzed. The concept of staffing of the bodies of the National Police is defined. The main measures aimed at improving the personnel provision of the bodies of the National Police of Ukraine are identified.

Key words: personnel policy, personnel work, personnel support, bodies of the National Police.