



Іваниця А.В. ©

кандидат юридичних наук  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

DOI: 10.31733/2078-3566-2018-3-47-52

## ЗАВДАННЯ, НАПРЯМИ ТА ПРИНЦИПИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Досліджено основні параметри кадрової політики в органах поліції України та насущним проблемам виконанні кадрової політики Національної поліції України та особливостям її діяльності. Розглядається чинне законодавство з питань підготовки кадрів у системі МВС України та класифікуються принципи суб'єктів підготовки кадрів для органів поліції України. Досліджено головні завдання, які необхідно вирішити в процесі реалізації кадрової політики органів поліції України. Визначаються пріоритетні напрями кадрової політики органів внутрішніх справ.

**Ключові слова:** кадрова політика, органи поліції України, Національна поліція, законодавство, кадри, вищі навчальні заклади України, суб'єкти підготовки кадрів, керівництво.

**Постановка проблеми.** Принципово новим центральним органом виконавчої влади, який покликаний служити суспільству стала Національна поліція України. Створення Національної поліції зумовило проведення реформ та оновлення кадрової політики, метою якої стало комплектування сучасного правоохоронного органу європейського зразка істинними професіоналами, спеціалістами своєї справи.

Зокрема, пріоритетні напрями кадрового забезпечення органів поліції України було задекларовано в «Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки» [1] та прийнято Закон України «Про національну поліцію» [2, с. 420].

За останні роки роботи правоохоронні органи дали зрозуміти, що недосконалість системи організації управління органами поліції довготривалий час призводила до зростання часу, необхідного на реагування порушення прав і свобод людини та громадянина, зниження рівня довіри населення до органів внутрішніх справ та негативного впливу на своєчасність і ефективність здійснення заходів, спрямованих на захист та реалізацію визначених Конституцією та законами України прав і свобод людини та громадянина [3, с. 58]. На момент початку реформи поліцейської діяльності Міжнародний центр перспективних досліджень дійшов до висновку, що високоефективне відновлення кадрів не відбувається. Тому варто поправити завдання та функції органів поліції України, упровадження нових засад проходження служби, нових критеріїв оцінки роботи органів поліції для підвищення рівня захисту прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави від протиправних злочинних посягань, які повинні супроводжуватись функціональними та організаційними перетвореннями в системі Міністерства внутрішніх справ України, розмежуванням політичного та професійного керівництва в сфері правопорядку. Для вищевказаного потрібно забезпечити функціонування прозорої системи конкурсного добору осіб на посади, створити нову систему атестації персоналу органів правопорядку, змінити підходи до підготовки працівників цих органів, що повинно забезпечити зміну ставлення працівників поліції до виконання службових обов'язків у напрямі усвідомлення їх як надання оплачуваних державою послуг щодо забезпечення її особистих та майнових прав, суспільних та державних інтересів [4]. З наведених вище наших положень виникає черговий висновок, що успішне виконання поліцією покладених на неї завдань можливе тільки за умови проведення нової грамотної кадрової політики, результати якої повинні надати органам поліції сильний персонал.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Різні аспекти кадрового забезпечення органів поліції України в свій час були висвітлені в працях відомих науковців, як В.Б. Авер'янова, С.С. Алексеева, А.П. Альохіна,

М. І. Ануфрієва, Г.В. Атаманчука, О.М. Бандурки, М.О. Живка, З.Р. Кісіль, В. О. Кудрі, Н.Р. Нижник, О.Д.Оболєнського, В.А. Ліпницького, Т.О. Проценка, М.К. Якимчука, О.Н. Ярмиша та ін. [5, с. 419]. Разом із тим, комплексного підходу до вивчення та вироблення наукового підґрунтя кадрової політики в Національній поліції України поки не має.

**Метою статті** є визначення особливостей кадрової політики в органах поліції України та правового регулювання нею, визначення основних суб'єктів підготовки кадрів для органів поліції, їхніх завдань, принципів та шляхів удосконалення процесу регулювання кадровою політикою.

**Виклад основного матеріалу.** Кадрова політика в органах поліції та державна кадрова політика співвідносяться між собою як частина та як одне ціле. Одного визначення сутності та змісту поняття кадрова політика не має. Даний факт можна пояснити значною кількістю напрямів удосконалення кадрової роботи в органах державної влади та місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій. Кадрова політика як наука представляє закономірності розвитку об'єктивних кадрових процесів, зв'язки та відносини, що дають їм певну якісну характеристику, визначають основні риси та принципи кадрової роботи. Так, зокрема Є.В. Маслов вважає, що кадрова політика – це головний напрям у роботі з кадрами, який реалізується кадровим підрозділом установи. О.В. Крушельницька досліджує кадрову політику як сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання. З наведених визначень можна дати визначення поняття кадрова політика.

Отже, кадрова політика – це чітко визначені основні напрями та заходи з формування та підбору персоналу, які можуть бути або не бути оформлені документально. Кадрова політика ґрунтується на власних засадах, а реалізується за допомогою різноманітних механізмів. Здійснення кадрової політики передбачає досягнення як проміжних цілей, так і своєї головної цілі – забезпечення якісними кадрами.

Так, Ю. П. Битяк зазначає, що на кожному новому етапі розвитку держави та суспільства вимагається і поява нових людей, тобто відновлення кадрового корпусу [6, с. 17]. Тому кадрове забезпечення в органах поліції – це здійснення завдання по соціальному забезпеченні систем та процесів управління в сфері боротьби зі злочинністю шляхом залучення людей, які відповідають певним критеріям для трудових функцій в організаційних межах МВС України та його структурних підрозділах [7, с. 62].

Суб'єктами реалізації кадрової політики можуть виступати як державні, так і недержавні суб'єкти. Об'єктом кадрової політики завжди вважається персонал – це працівники різних установ, організацій державних і недержавних форм власності. Кадрова політика завжди спрямована на підвищення якості персоналу, його професійному та особистісному розвитку. Ось чому предметом кадрової політики є різноманітні заходи щодо розвитку кадрового потенціалу, спрямовані на формування вимог і необхідних якостей працівників для виконання службових обов'язків, створення необхідних умов для державно-службової діяльності, контроль за діяльністю і забезпечення досягнення намічених результатів службової діяльності.

В.С. Венедиктова стверджує те, що головний чинник створення потужної правоохоронної системи вбачається в новій кадровій політиці, де особлива увага приділяється підвищенню професіоналізму працівників Національної поліції України. Стратегія розвитку органів внутрішніх справ України, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 жовтня 2014 р. № 1118-р та визначає основні напрями кадрової політики:

1) Створення нових якісних критеріїв відбору кандидатів на службу. Це передбачає те, що поряд із фізичними якостями кандидата оцінюються його розумові здібності; вміння будувати та підтримувати робочі взаємовідносини; упевненість у власних силах, вміння спілкуватися; вміння працювати в групі.

2) Оновлення механізму процедур відбору кандидатів на службу. Усі вакансії підлягають оголошенню серед персоналу з одночасним створенням умов для безперешкодного доступу кандидатів до участі в конкурсному відборі, а етапи проходження іспитів фіксуються на відеонасіях в присутності представників громадськості.

3) Удосконалення організаційно-функціональних аспектів діяльності кадрових і екзаменаційних комісій. До складу кадрових та екзаменаційних комісій, що оцінюють кандидатів на посади керівників регіонального та національного рівнів, в обов'язковому порядку входять представники місцевої громади, неурядових організацій, органів місце-

вого самоврядування. Крім цього, згідно з нормами ст. 51 Закону України «Про Національну поліцію» з метою забезпечення прозорого добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських на підставі об'єктивного оцінювання професійного рівня та особистих якостей кожного поліцейського, відповідності їх посаді, визначення перспективи службового використання в органах поліції на постійній основі утворюються поліцейські комісії. Основними повноваженнями поліцейської комісії є: проведення конкурсу на службу в органи поліції; проведення конкурсу для призначення на вакантну посаду. Поліцейська комісія проводить голосування за відсутності особи, щодо якої приймається рішення, і запрошених осіб. Рішення поліцейської комісії викладаються в письмовій формі. У рішенні зазначаються дата і місце прийняття рішення, склад комісії, питання, що розглядалося, мотиви прийнятого рішення. Рішення підписують головуючий і члени комісії, які брали участь у прийнятті рішення. Окрема думка члена поліцейської комісії викладається в письмовій формі і додається до справи, про що головуючий повідомляє на засіданні.

4) Забезпечення високого рівня матеріального та соціального забезпечення працівників поліції. Це досягається за рахунок забезпечення персоналу системи Міністерства внутрішніх справ України високою заробітною платою та соціальними пільгами. Так, згідно зі ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію», поліцейський під час виконання покладених на поліцію повноважень є представником держави, тому законні вимоги поліцейського є обов'язковими для виконання всіма фізичними та юридичними особами. Ніхто, крім безпосереднього та прямого керівника не може надавати будь-які письмові чи усні вказівки поліцейському або іншим способом втручатися в законну діяльність поліцейського. Ніхто не має права покласти на поліцейського виконання обов'язків, не визначених законом. Втручання в діяльність поліцейського, перешкодження виконанню ним відповідних повноважень, невиконання законних вимог поліцейського, будь-які інші протиправні дії стосовно поліцейського мають наслідком відповідальність відповідно до закону.

5) Створення корпоративної етики та утвердження морально-етичних цінностей. Міністерство внутрішніх справ України повинне створити систему корпоративної етики та протидії професійній деформації, надаючи обов'язкову та регулярну психологічну допомогу персоналу з метою запобігання негативним явищам, а також безконфліктної реалізації особистих, корпоративних та державних інтересів. Основними етичними засадами правоохоронної діяльності виступають повага до особистості іншої людини, професіоналізм, дотримання принципів законності і верховенства права, відповідальність, чесність по відношенню до себе та інших, самовіддане служіння суспільству

6) Впровадження дієвої системи наставництва, коли за кожним працівником поліції, щойно призначеним на посаду, закріплюється наставник з числа досвідчених працівників органів поліції. Т.В. Колісник зазначає наступне: досвід викладання кількох дисциплін в різних регіонах України загалом близько півтисячі слухачів в рамках навчання нової державної патрульної служби показує, що в аудиторії відчувається суттєва різниця у професійних навичках і досвіді між поліцейськими, які пройшли атестацію і підвищують свою кваліфікацію та новачками. Хоча, досвід, на відміну від теоретичних і практичних навичок, несила передати або набути за стислий термін навчання, тому після успішного закінчення теоретичних і практичних занять поліцейські не в змозі одразу впевнено нести службу. Вони повинні ужитися в новій роботі, колективі, субординації, незвичного робочого розпорядку, особливостей психології спілкування із потерпілими і правопорушниками.

7) Здійснення внутрішнього контролю за працівниками органу поліції, що включає відеоспостереження за персоналом протягом робочого часу, періодичні перевірки щодо професійної непідкупності.

8) Висока професійна підготовка поліцейських, яка передбачає: проходження первинної професійної підготовки; підготовку кадрів у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання; отримання післядипломної освіти; проведення службової підготовки – системи заходів, спрямованих на закріплення та оновлення необхідних знань, умінь та навичок працівника поліції з урахуванням оперативної обстановки, специфіки та профілю його оперативно-службової діяльності (ч. 1 ст. 72 Закону України «Про Національну поліцію») [8].

На думку Міністра внутрішніх справ А. Авакова, основне завдання поліцейських комісій – це у визначені терміни вибрати найдостойніших кандидатів на вакантні посади

поліцейських та укомплектувати лави НПУ відповідним чином [9].

Серед головних положень організаційного механізму та процесу оптимізації кадрового забезпечення органів поліції вагоме місце посідають професіоналізм; знання законодавчої бази; реалізація своїх знань у практичній роботі; вміння та навички працювати як у штатних, так і у позаштатних ситуаціях; знання технології керівництва системою правоохоронних органів; вдосконалення нормативно-правового забезпечення процесу підготовки кадрів для системи органів поліції. Власне оптимізація кадрової політики є складним процесом, який вимагає послідовної реалізації законодавчих, організаційно-управлінських, дослідницьких та наукових заходів, перспективності та прагматизму. Напрями кадрової політики в органах поліції України обумовлюють основні завдання останньої: - оновлення персоналу в органах поліції; - відповідність кваліфікації, рівня навичок та особистих моральних та ділових якостей міжнародним вимогам і стандартам; - забезпечення реального захисту персоналу органів поліції; - удосконалення системи внутрішнього контролю за діями працівників; - здійснення безперервної професійної підготовки на високому науково-педагогічному та методологічному рівнях.

Отже, кадрова політика в органах поліції – це передбачена нормативно-правовими актами закономірна реалізація конкретних заходів, яка спрямована на формування стабільного висококваліфікованого колективу в органах поліції, а саме: його підбір, підготовку та розстановку, забезпечення професійного та особистого розвитку.

Принципи кадрової політики можна представити як трирівневу систему. На першому рівні будуть розташовуватись принципи державної кадрової політики: а) принцип демократичного добору; б) принцип просування по службі за діловими якостями; в) принцип постійного навчання державних службовців; г) принцип заохочення державних службовців до службової кар'єри; ґ) принцип систематичного поновлення кадрів; д) принцип здійснення контролю за діяльністю кадрів; е) принцип кадрового забезпечення державної служби на підставі обґрунтованої науково-методичної бази; є) принцип врахування політичних та економічних змін у державі. Другий рівень складають принципи, на основі яких відбувається реформування органів поліції у напрямі перебудови та удосконалення кадрової політики: а) принцип верховенства права – у даному випадку його необхідно тлумачити наступним чином: ревізія та оновлення нормативної бази з урахуванням нових міжнародних документів, імплементованих Україною, рішень Європейського суду з прав людини, рекомендаційних документів міжнародних інституцій повинні зменшити ризик довільних дій правоохоронців та мінімізувати ризик порушення закону з боку працівників органів поліції; б) принцип деполітизації, тобто мінімізація політичного впливу на діяльність персоналу та забезпечення професійного підходу у питаннях стратегічного розвитку; в) принцип демілітаризації передбачає створення цивільної моделі діяльності та стосунків персоналу та зменшення кількості атестованих працівників; г) принцип децентралізації повинен сприяти підвищенню самостійності територіальних органів та підрозділів, підвищенню ролі місцевих органів влади в діяльності підрозділів поліції, а також у реалізації та забезпеченні механізмів кадрової політики в органах поліції; ґ) принцип підзвітності та прозорості в роботі розкривається за рахунок побудови дієвої багаторівневої системи звітності та відповідальності перед суспільством, налагодження тісної взаємодії з населенням та місцевими громадами, а також підвищення ролі громадського контролю за діяльністю поліцейських; д) принцип професійної підготовки працівників органів поліції. Третій рівень складають спеціальні принципи роботи керівників територіальних відділів та відділень органів поліції, у тому числі кадрових підрозділів: а) принцип законності полягає у тому, що будь-яка діяльність, пов'язана з реалізацією кадрової політики, повинна відповідати Конституції України та іншим законодавчим і підзаконним нормативно-правовим актам; б) принцип гендерної рівності передбачає створення умов для роботи чоловіків та жінок з урахуванням засад гендерної рівності, а також забезпечення антидискримінаційного механізму прийняття на роботу та просування персоналу в службовій діяльності; в) принцип дотримання прав і свобод людини передбачає недопущення обмеження прав і свобод людини під час вирішення кадрових питань; г) принцип професіоналізму; ґ) принцип відповідальності керівників за ведення кадрової політики в органі поліції, зокрема, за добір і розстановку персоналу; д) принцип доцільності означає раціональний добір під час розподілення співробітників, який необхідно здійснювати, поєднуючи з наданням можливості працівникам кар'єрного та особистого розвитку, надання можливості для самореалізації, перспективності роботи, що передбачає подальше просування по службі; е) принцип справе-

дливості полягає у рівному доступі громадян України до служби в поліції, де кожному кандидату та працівнику створюються однакові умови служби [10, с.289].

**Висновок.** Робота з персоналом в межах кадрової політики в органах поліції України повинна проводитись таким чином, щоб кожен працівників міг досягати поставлених цілей і виконувати поставлені завдання за найкоротший період часу, не знижуючи професійний рівень виконання. Персонал високого рівня в органах поліції повинен забезпечити ефективне виконання завдань, поставлених перед Національною поліцією України, а рівні умови проходження служби, належний рівень соціального захисту та гарантії професійної діяльності поліцейського зобов'язані сприяти формуванню у кожного працівника необхідних знань, умінь та навичок. При цьому забезпечення можливості просування по службі має стати додатковим стимулом для якісного виконання кожним працівником поліції покладених на нього обов'язків.

Отож, кадрова політика в органах поліції України повинна відбуватися в двох напрямках, що між собою взаємопов'язані. До першого напрямку віднесемо розроблення моделі спеціаліста відповідної поліцейської служби як еталону набору професійних стратифікаційних цінностей, таких як: знати, уміти, передбачати. До другого напрямку віднесемо розробку комплексу заходів, що передбачають собою наближення до цього еталону в процесах комплектування, проходження служби або навчання.

Пріоритетними напрямками кадрового забезпечення органів поліції України є: 1) створення системи прямих зв'язків центральних та місцевих органів виконавчої влади з відповідними органами, установами та навчальними закладами; 2) запровадження контрактної системи обміну педагогічними та науковими працівниками МВС; 3) запровадження в сфері кадрової політики в органах поліції України системи обміну необхідними виданнями, створення відповідного банку даних та інформаційної мережі; 4) участь фахівців у семінарах, конференціях, нарадах з питань кадрової політики в ОВС; 5) використання, відповідно до законодавства, різноманітних форм міжнародної допомоги.

#### Бібліографічні посилання

1. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 року № 5/2015. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015/print1433760210972984>.
2. Закон України «Про Національну поліцію»: наук.-практ. комент. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, доц. В. В. Сокурєнка; [О. І. Безпалова, К. Ю. Мельник, О. О. Юхно та ін.; передм. В. В. Сокурєнка]. – Харків, 2016. – 408 с. 553
3. Живко М.О., Мельникович В.М., Босах Х.З. Стратегія кадрової політики в органах внутрішніх справ України через призму методів дослідження // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція. 2015 №16 т.1 с. 57-60.
4. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020»: указ Президента України від 12.01.2015 року № 5/2015. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015/print1433760210972984>.
5. Босак Х. Кадрова політика в органах внутрішніх справ України – механізм реалізації кадрового потенціалу // Юридичний вісник, 2014/6. URL: [http://yurvisnyk.in.ua/v6\\_2014/72.pdf](http://yurvisnyk.in.ua/v6_2014/72.pdf)
6. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07. – Х.: Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2006. – 36 с.
7. Рудой К. М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ України як суб'єктів міжнародної безпеки // Правова держава 20'2015. – 62-77 с.
8. Стратегія розвитку органів внутрішніх справ України: розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22.10.2014 р. № 1118-р. URL: [https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjpmKvG073WAhWzZpoKHb7BDtMQFggmMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.kmu.gov.ua%2Fdocument%2F247780692%2FR01118-00.doc&usq=AFQjCNFg7X-ys52snHk04KTJHyL\\_De7GZQ](https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjpmKvG073WAhWzZpoKHb7BDtMQFggmMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.kmu.gov.ua%2Fdocument%2F247780692%2FR01118-00.doc&usq=AFQjCNFg7X-ys52snHk04KTJHyL_De7GZQ).
9. Офіційний сайт Національної поліції України. URL: <https://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/2121397>
10. Управління органами Національної поліції України: підручник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, доц. В. В. Сокурєнка; [О. М. Бандурка, О. І. Безпалова, О.В. Джафарова та ін.; передм. В. В. Сокурєнка]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків: Стильна типографія, 2017. – 580 с.

Надійшла до редакції 25.09.2019

#### SUMMARY

**Ivanytsya A.V. Tasks, directions and principles of personnel politics in the bodies of police of Ukraine.** The article deals with research of basic parameters of personnel politics in the bodies of police of Ukraine and vital problems implementation of skilled politics of the National police of Ukraine

and to the features of her activity. A current legislation is examined on questions training of personnels in the system MBC Ukraine and principles of subjects of training of personnels are classified for the organs of police of Ukraine. Main tasks that must be decided in the process of realization of skilled politics of organs of police of Ukraine are investigational. Priority directions of skilled politics of organs of internal affairs are determined.

A current legislation is analysed on questions training of personnels in the system of Ministry of internal affairs of Ukraine. It is marked that the analysis of modern skilled situation of the National police of Ukraine grounds to distinguish priority directions of skilled politics.

It is found out, that an improvement of process of realization of skilled politics in the National police of Ukraine it must have system character and to be sent to the decision of problems of selection of shots. With the aim of decision of the skilled providing of organs of the National police in the article maintenance of term "skilled politics" is analysed and others like that.

The concept of the skilled providing of organs of the National police is certain. Basic events that is sent to the improvement of the skilled providing of organs of the National police of Ukraine are distinguished.

**Keywords:** *personnel politics, bodies of police of Ukraine, National police, legislation, shots, higher educational establishments of Ukraine, subjects of training of personnels, guidance.*

УДК 351.74

**Кравченко І. С.** ©

кандидат юридичних наук, доцент  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

DOI:10.31733/2078-3566-2018-3-52-57

### **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КОМПЛЕКТУВАННЯ ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Визначено проблеми комплектування підрозділів Національної поліції України та науково обґрунтовано комплекс пропозицій щодо їх подолання. Використано чинне законодавство України, доробки вітчизняних вчених, статистичні дані, зарубіжний досвід. Зроблено висновок, що комплектування штату є складним процесом, який повинен мати комплексний характер і будуватися на концепції, відповідно до якої працівники підрозділів Національної поліції розглядаються як її основний ресурс.

**Ключові слова:** *Національна поліція; комплектування, кадри, штат, добір.*

**Постановка проблеми.** Рушійною силою реформи органів правопорядку мають стати нові кадри Національної поліції, оскільки саме працівники забезпечують ефективне виконання завдань, поставлених перед Національною поліцією, реалізують досягнення цілей даного органу. Внесок людських ресурсів у досягнення завдань Національної поліції України залежить від ефективності управління персоналом і, зокрема, від того, наскільки ефективно проводиться комплектування штату. Відбір нових поліцейських не тільки забезпечує стабільний та безперервний процес функціонування підрозділів поліції, але і сприяє виробленню нових форм діяльності Національної поліції, сприяє розвитку його діяльності відповідно до європейських стандартів. Комплектування штатів і відбір персоналу є елементами кадрової політики в цілому, а також невід'ємною складовою управління в Національній поліції.

Актуальність теми обґрунтовується тим, що в сучасних умовах розбудови нової правоохоронної системи в Україні, добору кадрів на посади поліцейських надається особливе значення, а необхідність вирішення проблем комплектування підрозділів Національної поліції визначається у стратегічних документах державної політики [1; 2]. Отже, існує нагальна потреба впровадження нового підходу до комплектування підрозділів Національної поліції, створення належної нормативної бази, яка відповідає б вимогам сучасності.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Дослідження окремих аспектів кадрового забезпечення правоохоронних органів було здійсне-