

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-

но в роботах В.Б. Авер'янова, М.І. Ануфрієва, І.В. Арістової, О.М. Бандурки, В.І. Барко, В.М. Бесчастного, К.С. Ізбаша, В.М. Клименка, В.О. Криволапчука, В.П. Петкова, Т.О. Проценка, І.М. Шопіної, О.Н. Ярмиша та інших. Проте дослідження саме проблем комплектування підрозділів Національної поліції України на сучасному етапі розвитку не проводилося, тому це питання потребує подальшого вивчення та удосконалення.

Метою написання даної наукової статті є визначення проблем комплектування підрозділів Національної поліції України та наукове обґрунтування комплексу пропозицій щодо їх подолання, а також вдосконалення відомчої нормативної бази з цього питання.

Виклад основного матеріалу. Одним із головних результатів реформи правоохоронної системи в Україні 2014–2015 років стало створення нового центрального органу виконавчої влади Національної поліції України. 6 серпня 2015 року в парламентській газеті «Голос України» було офіційно опубліковано Закон України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 року № 580-VIII, який набув чинності для патрульної поліції Києва в день його публікації, для патрульної поліції Одеси та Львова – з 20 серпня 2015 року.

2 вересня 2015 року Кабінет Міністрів України постановив утворити Національну поліцію України як центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ [3]. Через три місяці з дня, наступного після дня публікації Закону України «Про Національну поліцію», тобто 7 листопада 2015 року, набрала чинності постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Національну поліцію» № 877 від 28.10.2015 року. В п. 45 ст. 4 Положення зазначено, що Національна поліція відповідно до покладених на неї завдань забезпечує організацію роботи з добору, вивчення та комплектування органів Національної поліції кваліфікованими кадрами. Та відповідно до п. 2, ст. 5 цього Положення, з метою організації своєї діяльності, Національна поліція здійснює добір кадрів для центрального органу управління Національної поліції та на керівні посади територіальних (у тому числі міжрегіональних) органів, підприємств, установ та організацій, що належать до сфери її управління, формує кадровий резерв на відповідні посади [4].

У новій стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року стратегічним пріоритетом визначено *розвиток кадрового потенціалу та соціальний захист працівників, очікується формування стабільного та високопрофесійного кадрового складу органів системи МВС, який здатний належно реагувати на виклики та загрози у сфері внутрішніх справ* [1].

Відповідно до строків реалізації заходів Стратегії розвитку органів внутрішніх справ України та до розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 жовтня 2014 р. № 1118-р, перерозподіл та скорочення чисельності персоналу мав завершитися до 2017 року, на останньому етапі реформування МВС України у 2016–2018 роках заплановано завершити реформування системи професійної підготовки поліцейських [2].

Відповідно до п. 5 ст. 13 Закону України «Про Національну поліцію», загальна чисельність поліції, що утримується за рахунок коштів Державного бюджету України, до 01 січня 2018 року не може перевищувати 140 тисяч осіб [5]. Проте реальні події реформи 2015 року випереджали її формальне закріплення та набір кандидатів на службу в патрульну поліцію розпочався до набрання чинності відповідного Закону й підзаконних актів. Фактично перше комплектування патрульної поліції відбувалося поза законом та до прийняття таких важливих регулюючих наказів, як наказ МВС «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських» від 25.12.2015 року № 1631 [6] та наказ МВС «Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції» від 03.02.2017 року № 89 [7].

Зазначені нормативно-правові акти стали основою діяльності Національної поліції України, впровадили загальний порядок комплектування підрозділів. Проте комплектування підрозділів Національної поліції на сучасному етапі відбувається непослідовно. На нашу думку, причиною пропуску строків реалізації ефективного добору кадрів стають виклики соціально-економічного та політичного характеру. Зокрема, більшість новацій правоохоронної реформи було направлено саме на зміну підходу до комплектування підрозділів Національної поліції кваліфікованими кадрами за новими критеріями, запровадження конкурсного відбору та поліцейської комісії, реформування системи поліцейської освіти. Залишається гостра необхідність зайняти необхідну кількість вакант-

них посад, а подальший статус та довгострокова стратегія діяльності відомчих вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку поліцейських, не визначені.

Так, станом на 18.09.2017 року на офіційному сайті патрульної поліції України оголошено набір на безстрокову службу на посаду інспектора патрульної поліції у 23 областях, а саме: в містах Бориспіль – 30 вакансій; Вінниця – 40; Дніпро – 250; Житомир – 20; Запоріжжя – 90; Ізмаїл – 110; Київ – 200; Ковель – 50; Краматорськ і Слов'янськ – 25; Кременчук – 20; Кривий Ріг – 20; Кропивницький – 25; Луцьк – 40; Львів – 200; Маріуполь – 30; Миколаїв – 20; Одеса – 300; Полтава – 20; Рівне – 20; Северодонецьк, Лисичанськ і Рубіжне – 30; Суми – 25; Тернопіль – 25; Ужгород і Мукачеве – 70; Умань – 80; Харків – 50; Херсон – 25; Хмельницький – 25; Черкаси – 20; Чернівці – 25; Чернігів – 25 вакансій [8]. Отже, сумарна кількість вакансій лише в патрульній поліції України на сьогодні складає 1662.

У деяких регіонах некомплект є просто критичним – понад чверть особового складу. Тому набір кандидатів на службу визначено пріоритетом для Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції. Відтак, до кінця 2017 року планувалося укомплектувати від 10 до 15 тисяч вакантних посад поліцейських [9].

На думку Міністра внутрішніх справ А. Авакова, головне завдання поліцейських комісій – у визначені терміни відібрати найдостойніших кандидатів на вакантні посади поліцейських й укомплектувати лави Національної поліції України належним чином. Зараз некомплект поліцейських становить близько 22 тисяч осіб, а це – 20 % особового складу. «У деяких регіонах ми маємо критичну цифру – до 40 % некомплект працівників оперативних та слідчих підрозділів. Тому чим швидше ми закінчимо відбирати кандидатів і почнемо направляти їх на навчання, тим легше буде іншим працівникам, коли вони через 5–6 місяців вийдуть на роботу», – зазначив Голова Національної поліції Сергій Князев. Він також зауважив, що за умови відбору, приміром, 20 тисяч кандидатів, їх навчання займе як мінімум 10–12 місяців [10].

Підтримуємо думку М.В. Романенко про те, що безперервність, як принцип діяльності поліції, потребує комплектування персоналу поліції у найкоротший строк, не забуваючи про основні цілі реформи системи правоохоронних органів [11].

Отже, можемо виокремити такі проблеми комплектування підрозділів Національної поліції:

- 1) передчасний та неякісний відбір кандидатів на вакантні посади в підрозділах патрульної поліції у 2015 р. спричинив відтік кадрів та некомплект підрозділів у 2017 р.;
- 2) у тексті закону та інших нормативно-правових актів законодавцем не достатньо роз'яснено, в чому полягає комплектування підрозділів Національної поліції та неоднозначно визначено поняття «добір на посаду», «призначення на посаду поліцейського», «штатний розпис (штат)», «штатна посада», «комплектування в порядку просування по службі»;
- 3) невизначеність питання щодо реформування вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання, що здійснюють підготовку поліцейських, та їх роль у комплектуванні підрозділів Національної поліції.

Для подальшого вироблення пропозицій із вдосконалення системи комплектування підрозділів поліції й підготовки поліцейських кадрів пропонуємо ознайомитися з аналогічними положеннями розвинених іноземних держав. У кожній країні існує унікальна система відбору поліцейських, що сформувалася під впливом територіальних, історичних, політичних, соціально-економічних чинників і особливостей національних правових систем.

Проаналізувавши європейські умови, яким повинні відповідати претенденти на роботу в поліцейському апараті, можна поділити їх на загальні для всіх державних службовців і спеціальні, зумовлені специфікою діяльності поліції [12, с. 33].

Щодо навчальних закладів поліції, то існують два підходи до поліцейської освіти: в межах загальнодержавної системи освіти та вузько-професіональне поліцейське навчання. На нашу думку, слід звернути увагу на досвід Вищої школи поліції Німеччини, яка спеціалізується на професійній підготовці керівних кадрів поліції, а кількість працівників, прийнятих на навчання в цю школу поліції, суворо відповідає кількості звільнених (вакантних) керівних посад у поліцейській системі Німеччини [13]. Такий підхід є раціональним для України та обраного напрямку реформування правоохоронної системи, адже дозволяє економити ресурси, планувати та відслідковувати рух кадрів та ефективно комплектування підрозділів Національної поліції.

Європейські стандарти правоохоронної діяльності передбачають, що прийнятий на службу поліцейський повинен пройти у повному обсязі не тільки загальну, професійну та службову підготовку, але й отримати також відповідний інструктаж із соціальних проблем, демократичних свобод, прав людини і, зокрема, з Європейської конвенції з прав людини. Безперечно, запровадження європейських стандартів державного управління органами поліції буде об'єктивно сприяти не лише чіткому визначенню магістрального шляху оптимізації правоохоронної діяльності в Україні, але й упровадженню найбільш дієвих організаційно-правових форм у практику управління органами внутрішніх справ [14].

Нині набір на службу до поліції України здійснюють вищі навчальні заклади МВС України та новостворена Поліцейська академія, проте нормативно-правових актів, які б визначали її адміністративно-правовий статус, не опубліковано. У зв'язку з цим доцільно звернутися до прикладу створення ефективного навчального закладу з функціями набору осіб для служби в поліції Норвегії. Кандидатів на навчання відбирають на основі конкурсу. Кандидати в поліцейські повинні бути не молодше 20 років, бути підданними Королівства Норвегії та мати середню чи вищу освіту. Вища освіта необхідна у тому випадку, якщо кандидат бажає обіймати посаду слідчого чи будь-яку іншу керівну посаду. Крім того, кандидати повинні бути добре фізично розвинені, уміти плавати, мати посвідчення водія та не мати судимостей. При відборі кандидатів особлива увага приділяється їх особистим якостям, а саме: вмінню працювати в команді, вмінню аналізувати та діяти в екстремальних ситуаціях, здатності до навчання та мотивації. Перед зарахуванням на навчання кандидати повинні продемонструвати рівень своєї фізичної підготовки та пройти співбесіду. Після закінчення навчання кандидати є кваліфікованими поліцейськими, здатними виконувати завдання і функції держави [15].

Отже, інтеграція України до складу ЄС має передбачати запозичення саме європейського позитивного досвіду, зокрема, у сфері підготовки поліцейських кадрів, та вимагає вивчення і впровадження надбань держав, які успішно трансформували радянську систему освіти правоохоронців, піднявши її на якісно новий щабель у складі Євросоюзу.

Також, на нашу думку, ефективне комплектування підрозділів Національної поліції повинно успішно мобілізувати і використовувати людський потенціал для вирішення проблем, що стоять перед поліцейськими органами, доказом чого слугуватиме насамперед їх високий соціальний рейтинг.

Погоджуємося з думкою А. П. Сахно про те, що вступ на службу – це перший етап у кар'єрі поліцейського, який наділений широкими повноваженнями, й від його дій найчастіше в чималому ступені може залежати і свобода особи, і авторитет держави [16].

Ми вважаємо, що саме підготовка поліцейських кадрів у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання дозволяє сформувати професійні інтереси майбутніх правоохоронців, належно зорієнтувати, дати чітке уявлення про переваги і труднощі, пов'язані зі службою в поліції. Проте питання існування відомчих вищих навчальних закладів на сьогодні є відкритим та спірним. Доцільність моделі відомчої освіти в МВС України розкривається у тривалій історії закладів, що зарекомендували себе цариною кадрів для відповідних служб. Контраргументами виступають значні фінансові витрати на утримання наявної мережі навчальних закладів, що належать до сфери управління МВС України.

З огляду на Проект концепції вдосконалення правничої (юридичної) освіти, для фахової підготовки правника відповідно до європейських стандартів вищої освіти та правничої професії серед переліку юридичних професій немає поліцейських (і навіть слідчих), а отже, поліцейські у майбутньому можуть змінити юридичний фах на іншу спеціальність [17].

Нормативного закріплення і детального розкриття на відомчому рівні вимагає, насамперед, чітке окреслення мережі таких закладів, освітніх рівнів підготовки і особливостей підготовки кадрів. Усе це, безперечно, стосується і підготовки поліцейських кадрів у вищих навчальних закладах зі специфічними умовами навчання, які належать до сфери управління МВС України.

Отже, перспективи подальшого дослідження у даному науковому напрямі вбачаються у дослідженнях правового статусу вищих навчальних закладів зі специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, збільшення ролі практичної підготовки у навчальному процесі. Усе це окремі питання, з яких потрібно починати комплексне реформування підготовки поліцейських в Україні. У перспективі це дозво-

литель стандартизувати і чітко окреслити специфіку підготовки кадрів для комплектування підрозділів Національної поліції.

У законодавстві України існують випадки нормативного визначення порядку комплектування підрозділів органів державної служби, а саме: Постанова Верховної Ради України «Про затвердження Положення про порядок комплектування, матеріально-технічного, військового, фінансового та соціально-побутового забезпечення спеціальних підрозділів Служби безпеки України по боротьбі з корупцією і організованою злочинністю» від 12 жовтня 1994 року № 199/94-ВР [18] та наказ Адміністрації Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України «Про затвердження Інструкції про порядок комплектування особовим складом Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України» від 04.12.2015 № 744 [19].

В останньому, наприклад, визначено такі поняття: «підбір», «підрозділи кадрової роботи», «поглиблене вивчення кандидатів», «співробітник». Крім того, в цьому наказі зазначено, що передбачає комплектування, на кого покладено обов'язок комплектування, визначено порядок комплектування, вимоги до кандидатів, підбір, вивчення та оцінка кадрів.

На нашу думку, такий підхід об'єднання всіх положень про комплектування підрозділів державної служби є доцільним та пропонуємо деталізувати порядок комплектування підрозділів Національної поліції в аналогічному підзаконному акті, в якому визначити поняття, об'єкт, суб'єкт, зміст порядку комплектування, його організацію та планування.

Висновки. Підбиваючи підсумки, зазначимо, що комплектування штату є складним процесом, що повинен мати комплексний характер і будуватися на концепції, відповідно до якої працівники підрозділів Національної поліції розглядаються як її основний ресурс.

Під комплектуванням підрозділів Національної поліції пропонуємо розуміти діяльність уповноважених посадових осіб органів (закладів, установ) поліції з планування, добору та призначення на посади поліцейських, згідно з номенклатурою посад, яку затверджує Міністерство внутрішніх справ України, у порядку конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, атестації або призначення на посади курсантів (слухачів) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, для забезпечення штату необхідною кількістю кваліфікованих працівників та виконання завдань Національної поліції України.

Пріоритетними напрямками подолання існуючих проблем комплектування підрозділів Національної поліції вважаємо проведення прозорих конкурсів на вакантні посади, реформування системи поліцейської освіти, прийняття Типового порядку комплектування підрозділів Національної поліції, в якому слід визначити поняття, об'єкт, суб'єкт, зміст, порядок комплектування, його організацію та планування.

Бібліографічні посилання

1. Стратегія розвитку системи Міністерства внутрішніх справ України до 2020 року. URL: http://mvs.gov.ua/ua/pages/strategiya_2020.htm.
2. Стратегія розвитку органів внутрішніх справ України відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 жовтня 2014 № 1118-р. URL: <http://police-reform.org/library/rozporядzhennya-kmu-v-d-22.10.2014-1118-r-schodo-pitannya-reform>.
3. Про утворення Національної поліції України: постанова Кабінету Міністрів України від 02.09.2015 № 641. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/641-2015-%D0%BF>.
4. Про затвердження Положення про Національну поліцію: постанова Кабінету Міністрів України від 28.10.2015 № 877. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/877-2015-%D0%BF>.
5. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015. *Голос України*. 2015. № 141–142. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page>.
6. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16>.
7. Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції: наказ МВС України від 03.02.2017 року № 89. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0190-17/paran14#n14>.
8. Патрульна поліція України запрошує на безстрокову службу на посаду інспектора патрульної поліції. URL: <http://patrol.police.gov.ua/ru/highlight/pryyednujsya-do-patrulnoyi-politsiyi-provodytsya-nabir-u-22-oblastyah-ukrayiny/>.
9. Князев С. Розкриття тяжких злочинів стане "лакмусовим папірцем" ефективності роботи поліції. URL: <https://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/2128473>.
10. Арсен Аваков провів зустріч з керівниками центральної та регіональних поліцейських комісій. URL: <https://www.npu.gov.ua/uk/publish/article/2121397>.

11. Романенко М.В. Проблеми нормативно-правового регулювання прийняття на службу до поліції працівників ліквідованих підрозділів МВС України. *Науковий вісник Ужгородського нац. ун-ту. Серія Право*. 2016. Вип. 37. Т. 3. С. 10–15.
12. Система комплектовання і обучения сотрудников полиции в США, Финляндии, ФРГ и Дании. *Информационный бюллетень Национального Центрального Бюро Интерпола в Российской Федерации*. № 10. 1994. 33 с.
13. Сасік А.С. Професійна підготовка поліцейських в Європейських країнах. *Національна поліція Донеччини: проблеми становлення та стратегія розвитку – 2016: Всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 21 жовтня 2016 р.): тези доповідей*. Маріуполь, 2016. С. 49–51.
14. Фурса В.В. Деякі факти про підготовку поліцейських у Норвегії як можливість запозичення передового досвіду розвинутої країни. *Національна поліція Донеччини: проблеми становлення та стратегія розвитку – 2016: Всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 21 жовтня 2016 р.): тези доповідей*. Маріуполь, 2016. С. 51–53.
15. Криштанович М.В. Європейський досвід державного управління органами поліції та можливості його використання в Україні. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/apdu/2015-1/doc/4/02.pdf>.
16. Сахно А.П. Деякі особливості проходження поліцейської служби в країнах ЄС. *Національна поліція Донеччини: проблеми становлення та стратегія розвитку – 2016: Всеукр. наук.-практ. конф. (Маріуполь, 21 жовтня 2016 р.): тези доповідей*. Маріуполь, 2016. С. 51–53.
17. Концепція вдосконалення правничої (юридичної) освіти для фахової підготовки правника відповідно до європейських стандартів вищої освіти та правничої професії. URL: [http://mon.gov.ua/activity/education/vishha/konczepczija-vdoskonalennya-pravnichoyi-\(yuridichnoyi\)-osviti-dlya-fahovoyi-pidgotovki-pravnika-vidpovidno-do-evropejskix-standartiv-vishhoyi-osviti.html](http://mon.gov.ua/activity/education/vishha/konczepczija-vdoskonalennya-pravnichoyi-(yuridichnoyi)-osviti-dlya-fahovoyi-pidgotovki-pravnika-vidpovidno-do-evropejskix-standartiv-vishhoyi-osviti.html).
18. Про затвердження Інструкції про порядок комплектування особовим складом Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України: наказ Адміністрації Держспецзв'язку № 744 від 04.12.2015. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1642-15>.
19. Про затвердження Положення про порядок комплектування, матеріально-технічного, військового, фінансового та соціально-побутового забезпечення спеціальних підрозділів Служби безпеки України по боротьбі з корупцією і організованою злочинністю: Постанова Верховної Ради України від 12.10.1994 № 199/94-ВР. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/en/199/94-%D0%B2%D1%80>.

Надійшла до редакції 20.04.2018

SUMMARY

Kravchenko I.S. Pressing questions of completing of subdivisions of National Police of Ukraine. In the modern terms of development of the new law-enforcement system in Ukraine of selection of shots on positions of policemen the special value is given. The necessity of decision of problems of completing of subdivisions of the National Police is determined in the strategic documents of public policy. At the same time there is an urgent necessity of introduction of new approach to completing of subdivisions of the National Police, creation of the proper normative base that answered the requirements of contemporaneity.

The aim of writing of this scientific article is a decision of problems of completing of subdivisions of the National Police of Ukraine and making of suggestions in relation to their decision.

Completing of subdivisions of the National Police is activity of the authorized public servants of bodies (establishments) of police from planning, selection and assigning for positions of policemen, according to the nomenclature of positions, that is asserted by the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, in the order of competition service to the police and/or employment of vacant position, attestation or assigning for positions of students (listeners) of higher educational establishments with the specific terms of studies, that carries out preparation policeman, for providing the state necessary amount skilled employee and implementation task National Police of Ukraine.

We are distinguish such problems of completing of subdivisions of the National Police:

1) the premature and off-grades election of candidates on vacant positions in subdivisions of patrol police in 2015 entailed the outflow of shots and lack of workers of subdivisions in 2017;

2) in text of law and other normatively-legal acts it is explained not enough a legislator, in what completing of subdivisions of the National police and ambiguously defined notions "selection on position", "assigning consists for position of policeman", "manning table (state)", "permanent position", "completing in order of promotion";

3) vaguenesses of questionnaire in relation to reformation of higher educational establishments with the specific terms of studies, that carry out preparation of policemen, and their role in completing of subdivisions of the National Police.

Drawn conclusion, that staffing is a difficult process, that must carry complex character and built on conception in accordance with that the workers of subdivisions of the National Police are examined, as its basic resource.

Consider realization of transparent competitions priority directions of overcoming of existent problems of completing of subdivisions of the National Police on vacant positions, reformation of the system of constabulary education, acceptance of the Typical order of completing of subdivisions of the National Police, in that it follows to define a concept, object, subject, maintenance, to the order of completing, its organization and planning.

Keywords: *the National police, completing, personnel, state, selection.*