

# ПРИНЦИПИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

**ТИШЛЕК Микола Миколайович** - провідний фахівець факультету №1  
Донецького державного університету внутрішніх справ

УДК 342.9:343.353  
DOI 10.32782/EP.2022.1.9

У статті здійснено теоретико-методологічний аналіз сутності принципів кадрового забезпечення управління в органах Національної поліції України в сучасних умовах суспільного розвитку з урахуванням розпочатих у державі реформ. Встановлено особливості впливу принципів кадрового забезпечення на формування кадрової політики, запропоновано спосіб систематизації принципів кадрового забезпечення. На підставі проведеного дослідження встановлено, що принципи кадрового забезпечення управління в органах Національної поліції України за демократичного врядування відображають фундаментальні ідеї, положення, закономірності, що висвітлюють взаємозв'язок між усіма елементами кадрового забезпечення та закономірності його розвитку, мають переважно нормативне закріплення і використовуються не лише в теорії, а й на практиці.

Доведено, що забезпечення принципів роботи з кадрового забезпечення управління в органах Національної поліції України буде дієвим лише тоді, коли вони базуються на правильно використовуваних об'єктивних закономірностях розвитку суспільства і управління, та відображають кадрову політику держави й чітко прописані в нормативно-правових актах. Суб'єктивістсько-волюнтаристське тлумачення принципів як лозунгів, або тимчасових вимог призводить до зіткнення з вказаними об'єктивними закономірностями, що породжує негативні

наслідки й деструктивні явища в системі поліції.

Обґрунтовано, що кадрове забезпечення як складова управлінської діяльності в органах поліції дає відчутний ефект у разі наявності таких умов: 1) система адаптації працівників до організації праці має ґрунтуватись на принципах індивідуального планування кар'єри, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації особового складу, вдосконалення організаційних заходів щодо стимулювання професійного зростання і ротації керівного складу; 2) гнучка система діяльності підрозділів на основі вивчення та запровадження в практичну діяльність основ наукової організації праці, створення тимчасових груп з науковців та практиків щодо вдосконалення методів та способів службової діяльності; 3) підтримання зацікавленості серед керівного складу поліції, а також окремих працівників у розробці та прийнятті управлінських рішень; 4) добре організована система комунікації, що забезпечує багатосторонні зв'язки поліції із громадськістю.

Ключові слова: кадри, кадрова політика, управління, принципи, поліція, забезпечення.

## Актуальність теми

На сучасному етапі в умовах проведення реформ відбуваються зміни всіх сфер суспільного життя, у тому числі й управління в органах Національної поліції України, що призводять до формування нової парадигми

управління, змінюється специфіка діяльності органів поліції, у тому числі й кадрового забезпечення цих органів, що зумовлює посилення уваги до таких змін. Система кадрового забезпечення управління в органах Національної поліції України потребує оптимізації на користь як національних інтересів загалом, так і самих поліцейських, зокрема, тому, як ніколи потрібна налагоджена, систематична й науково-обґрунтована робота з кадрами, що відповідає новим викликам та демократичному врядуванню з метою забезпечення органів поліції висококваліфікованими професіоналами-управлінцями, оскільки від рівня професіоналізму поліцейських залежить подальший розвиток держави, рівень довіри населення та ефективність виконання поліцією поставлених перед нею завдань.

**Мета статті** – здійснення теоретико-методологічного аналізу сутності принципів кадрового забезпечення управління органів Національної поліції України в контексті демократичного врядування з урахуванням сучасних умов суспільного розвитку та проведення реформи цієї служби.

#### **Виклад основного матеріалу**

Реформа правоохоронної системи сприяла створенню нового органу – Національної поліції України [10; 11]. Одним із пріоритетних напрямів правоохоронної реформи є вдосконалення кадрового забезпечення персоналом Національної поліції, яке полягає у її своєчасному й оптимальному забезпеченні, ефективному та збалансованому процесі відбору, комплектації, розвитку та звільненні персоналу [4].

Принципи кадрового забезпечення управління в органах Національної поліції України, віддзеркалюючись у нормах права, пронизують усе організаційно-правове поле побудови сфери діяльності системи поліції та Міністерства внутрішніх справ України (МВС України), виступають «синтезуючими» засадами та об'єднуючими внутрішньоорганізаційними зв'язками; ідеологічною основою формування, становлення і функціонування правових явищ у правоохоронній діяльності.

В економічному аспекті пріоритетну роль у формуванні принципів кадрового забезпе-

чення управління в органах поліції відіграє стан розвитку економіки держави, а також можливості влади забезпечити ефективну підготовку кадрового резерву. Безумовним джерелом формування принципів кадрового забезпечення виступає ідеологія, адже будь-які цілеспрямовані дії людини обов'язково переслідують якусь мету, а ідеологія – це вербальна модель, що передбачає мету і, виходячи з неї, визначає оцінку діянням учасників суспільних відносин [5, с. 10]. Ідеологія сучасного українського суспільства, змістом якого є побудова демократичної та правової держави, прямо позначилась на завданнях, функціях, компетенції і, навіть, самій побудові нової системи органів поліції.

Принципи кадрового забезпечення управління в органах поліції займають вирішальне місце в побудові загального «каркасу» роботи з «кадровими ресурсами» та роботи «кадрів» в цілому, за допомогою якого створюються, реалізуються правові норми, а також забезпечується їх охорона. Тобто можна стверджувати, що кадрове забезпечення управління в органах поліції повинно формуватися, відповідати і здійснюватися згідно з основними соціально-правовими ідеями права, тобто базуватися на загальних принципах права.

Традиційно принципи управлінської діяльності виникали в результаті формування власного національного конституційного устрою, законодавчої діяльності національних парламентів, рішень органів виконавчої влади та національних судів. Тобто принципи кадрового забезпечення управління на різних етапах історичного розвитку поліції чітко відображали політичну, економічну, ідеологічну та соціальну сфери життєдіяльності суспільства [1, с. 86]. Так, ступінь впливу політичної сфери на стан функціонування органів поліції відбувається через дійсний у країні політичний режим, форму організації державної влади і механізм діяльності державного апарату. Економічний аспект розвитку суспільства в державі віддзеркалюється в принципах кадрового забезпечення управління в органах поліції через сучасний рівень розвитку національної економіки, що має свій вияв у матеріально-технічному забезпеченні державного апарату.

Тобто ефективність кадрового забезпечення управління в органах поліції знаходиться у взаємозалежності з об'єктивним рівнем розвитку суспільства та держави. І, навпаки, стан кадрового забезпечення в органах поліції суттєво впливає на загальний стан державного управління у безпековому секторі держави. Це означає, що важливого значення набуває процес кадрового забезпечення управління, за допомогою якого органи управління зобов'язані своєчасно виявляти основні негативні тенденції у правоохоронній діяльності й визначати магістральні напрями їх усунення та відображати їх у відомчих нормативно-правових актах [7, с. 113–114].

Таким чином, кадрова політика у сфері діяльності поліції виступає органічною частиною загальної політики держави, яка визначає цілісну та об'єктивно обумовлену стратегію роботи з кадрами та охоплює сукупність цілей та принципів, форм, методів та моделей кадрової роботи, напрямків та критеріїв діяльності кадрів у сфері правоохоронної діяльності з метою створення згуртованого, відповідального та висококваліфікованого особового складу, здатного адекватно реагувати на негативні тенденції та забезпечити вимоги суспільства в конкретних умовах розвитку.

Аналіз кадрової політики у сфері діяльності органів поліції дозволяє окреслити її головні завдання, а саме: 1) розробляти та втілювати в життя програми й цілі, які поставлені суспільством перед органами поліції; 2) забезпечувати дотримання принципів та ефективне впровадження методів кадрової роботи в органах поліції; 3) прогнозувати потреби в кадрах та у відповідності з отриманими висновками здійснювати оперативне та довгострокове планування та організувати його реалізацію для всієї системи кадрової роботи; 4) постійно визначати ступінь кваліфікації кадрів, регулярно оцінювати їх знання та з урахуванням необхідних професій визначати найоптимальніше та раціональне їх використання; 5) створювати всі можливі умови для підвищення ефективності праці кадрів та регулювати їх плінність; 6) правильно організувати підготовку та підвищення кваліфікації кадрового резерву Національної поліції України [2, с. 132].

Водночас стає зрозумілим, що центральною ланкою кадрової політики виступають принципи, за допомогою яких вона формується. Вся управлінська діяльність щодо підбору, розстановки, навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації та виховання керівного складу поліції має бути пов'язана з реальним станом справ, постійним вивченням негативних тенденцій у сфері охорони громадського порядку та забезпечення громадської безпеки, розробкою ефективних заходів щодо їх подолання, реалізацією перспективних планів протидії злочинності, тобто відповідати вимогам розвитку суспільства, яке, у свою чергу, також розвивається відповідно до законів та ґрунтується на дотриманні відповідних правових принципів.

На наше переконання, найважливішим принципом роботи з кадрового забезпечення управління органів Національної поліції України є принцип добору, розстановки та просування кадрів за їх особистими, діловими і морально-етичними якостями. Моральні якості характеризують рівень правосвідомості, охоплюють сукупність визначених норм і правил поведінки працівників, формують в особового складу позитивні моральні установки, мотивують лінію поведінки працівника, визначають його ставлення до людей та навколишнього середовища в цілому. До них слід віднести: чесність, непідкупність, безкорисливість, відчуття високої відповідальності за доручену справу, вимогливість до себе, самокритичність, колективізм, гуманізм, гідність, професійну честь, доступність, чуйність до людей, повагу до їх інтересів, тактовність, ввічливість; непримиренність до недоліків [12, с. 244]. Крім цього, зазначений принцип потребує того, щоб такі обставини, як симпатії та антипатії, тиск зверху, кумівство, свояцтво, приятельські, кланові, земляцькі стосунки тощо не поклалися в основу розв'язання кадрових питань. У сьогоднішніх реаліях, цей принцип займає ключове значення для кадрової політики Національної поліції України, водночас варто констатувати, що має тенденцію до порушення як з боку окремих осіб начальницького складу, так і рядовими працівниками.

Таким чином, морально-етичні якості – найважливіша внутрішня сторона поліцей-

ського, особливо це стосується керівника (начальника) органу чи структурного підрозділу. Саме ці якості формують та становлять основу довіри і як з боку цивільних осіб, так і серед поліцейських по відношенню один до одного й лежать в основі визнання особовим складом авторитету керівника, його морального права на заняття правоохоронною діяльністю і управлінням особовим складом, а також є найважливішими фактором для організації процесу з виховання підлеглих.

Специфіка служби потребує від працівників поліції почуття високого службового обов'язку, дисциплінованості, працьовитості, працездатності, ініціативи, здорового самолюбства, витримки, тактовності. Високі вимоги пред'являються до культури праці працівника поліції, від них вимагається бездоганна поведінка на роботі і поза службою. Завжди необхідно пам'ятати, що діяльність працівників поліції безпосередньо пов'язана з людьми. Саме через це така діяльність потребує не тільки володіння всією палітрою правових знань, але й високою культурою взагалі, і, що особливо важливо, – почуттям високого гуманізму, людинолюбства і відповідальності перед громадянами. У зв'язку з цим ділові якості дають можливість оцінити рівень фахової, професійної підготовленості працівника до того або іншого виду діяльності. Тобто, лише органічна єдність ділових і моральних якостей працівника поліції дозволяє незалежно від посади і спеціальності успішно виконувати службові обов'язки.

У сучасних умовах при формуванні професійного корпусу працівників управлінського персоналу з метою забезпечення управління у сфері дотримання прав та свобод людини і громадянина, охорони правопорядку і забезпечення громадської безпеки особливого значення набуває принцип професіоналізму і компетентності [3]. Усі органи державної влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, організації, установи незалежно від форм власності, громадські формування очікують від працівників поліції професійних рішень. Колектив органу поліції може ефективно та якісно вирішувати поставлені завдання лише при умові добре організованого керівництвом його діяльності. Саме тому через ділові та професійні якості керівника

(начальника) органу чи підрозділу поліції можна забезпечити керівництво колективом, зокрема, визначити та сформулювати цілі та завдання, окреслити перспективу, забезпечити підбір та розстановку кадрів, їх професійну підготовку та виховання, регулярно контролювати хід виконання поставлених завдань, об'єктивно оцінювати діяльність усього колективу та окремо взятого працівника, застосовувати заходи заохочення та дисциплінарного впливу [9, с. 347].

Крім цього, важливим принципом кадрового забезпечення управління доцільно визнати демократизм як базову засаду в роботі з кадрами. Ця основоположна вимога до організації роботи з особовим складом органів та підрозділів поліції містить широкий спектр питань, починаючи з відбору працівників, визначення підходів до формування кадрового потенціалу органів поліції, підготовки резерву, і завершаючи призначенням керівного складу, їх переміщенням і звільненням. Зазначений принцип реалізується через призначення керівників поліції всіх рівнів за участю представницьких органів; колегіальне обговорення кандидатів на відповідну посаду; облік та врахування керівниками громадської думки в питаннях підбору та розстановки кадрів на відкритій конкурсній основі у відповідності до загальних принципів роботи поліції. Запровадження зазначеного принципу кадрового забезпечення управління тісно пов'язано з принципом гласності, прозорості та відкритості в роботі з кадрами, який означає широке інформування громадськості про призначення, просування по службі, різні перестановки, мотиви заохочень та стягнень.

Важливе значення в кадровому забезпеченні управління в органах поліції на сучасному етапі розвитку української демократії приділяється принципу рівності. Зазначений принцип роботи з кадрами відповідає проголошеному Конституцією України принципу рівності перед законом усіх громадян, незалежно від етнічного та соціального походження, майнового стану, ознак раси, статі, освіти, мови, роду й характеру занять, місця проживання та інших обставин [6]. Не викликає сумніву, що соціальне походження людини не має значення при прийомі її в органи поліції, а також при призначенні на

керівні посади. Ще один аспект зазначеного принципу рівності громадян – рівність прав працівників чоловічої та жіночої статі. Історія діяльності поліції (раніше – міліції) нараховує чимало прикладів успішної роботи жінок на найбільш відповідальних напрямках боротьби зі злочинністю [9, с. 144–145]. Відомі (хоча і нечисленні) випадки, коли територіальні органи поліції (міліції) очолювали й очолюють сьогодні представниці жіночої статі. Існує також ряд прикладів, коли жінки ставали висококваліфікованими майстрами оперативно-розшукової роботи та організації слідства [1, с. 211]. Стає зрозумілим, що питання гендерної політики в органах поліції не можна розв'язати вольовим порядком. Ця проблема потребує окремого детального дослідження. Однак навіть поверхневого огляду цього напрямку кадрового забезпечення досить, щоб побачити широкі перспективи застосування жіночої праці в системі поліції.

Дотримання принципу законності стосовно роботи з кадрами в органах Національної поліції України має дві сторони. Зовнішня полягає в тому, що кожний працівник поліції, виконуючи покладені на нього функціональні обов'язки, має суворо керуватися нормами права й враховувати інтереси громадянина, держави, суспільства. Внутрішня сторона принципу законності в роботі з кадрами передбачає забезпечення прав та законних інтересів самих працівників поліції під час проходження ними служби [8, с. 97].

Проведене дослідження свідчить, що багато працівників поліції (як рядові виконавці, так і керівники) не достатньо володіють правовою базою, що регламентують порядок проходження служби в органах поліції. Правова неграмотність керівного складу призводить до низької правової культури всього особового складу органів та підрозділів, а це, як правило, породжує правовий нігілізм і суб'єктивізм у вирішенні кадрових питань. Відбуваються порушення принципу законності в роботі з кадрами.

Необхідно додати, що корупція в професійній діяльності працівників поліції продовжує залишатись поширеним явищем. На нашу думку, проблема корупції, з одного боку, полягає в тому, що головні зусилля по боротьбі з нею витрачаються на реагування

відносно окремих корупційних проявів, а не на усунення причин та умов, які їм сприяють, а з іншого, вона тісно пов'язана із з недостатнім рівнем грошового забезпечення працівників поліції, великим обсягом службових обов'язків, ненормованим робочим тижнем, обмеженими можливостями організації повноцінного відпочинку тощо. Поряд із цим, загальний рівень корупції безпосередньо пов'язаний з якісними критеріями кадрового забезпечення працівників поліції, зокрема їх підборі, розстановці, професійних та моральних якостях.

Важливе місце в кадровому забезпеченні управління в органах поліції займає принцип наступності і стабільної змінюваності, який передбачає здійснення великого кола організаційних заходів, у тому числі, організацію співпраці досвідчених і молодих перспективних працівників, визначення та підтримання науково обґрунтованого співвідношення кількості досвідченого та молодого управлінського персоналу. Сутність зазначеного принципу передбачає використання досвіду та професійних знань досвідчених кадрів поряд з висуненням молодих перспективних працівників з метою стабільного оновлення керівних кадрів. При цьому, правонаступництво керівних кадрів не повинно носити характер механічної заміни, а відповідати науково-обґрунтованим вимогам наступництва дотримання кадрової політики, тобто бути процесом постійного оновлення працівників на керівних посадах структурних підрозділів поліції [3].

Таким чином, зміст цього важливого принципу охоплює: оновлення та закріплення кадрів; стабільність та змінюваність кадрів; поєднання досвіду авторитетних працівників з енергією молодих кадрів (новачків); поєднання знань працівників різного віку в одному колективі; використання досвіду досвідчених фахівців при підготовці та підвищенні кваліфікації управлінського персоналу в навчальних закладах.

Крім цього, необхідно дотримуватись принципу стимулювання праці управлінського персоналу, а також проводити оцінку досягнутих результатів та визначати відповідні методи роботи, за допомогою яких можна забезпечити дотримання зазначеного принципу

пу. Виявляти ефективність дії цього принципу можливо лише за допомогою комплексної оцінки функціонування органу, але сучасні результати досліджень свідчать, що необхідно обов'язково враховувати й результати діяльності кожного працівника за умови постійного вивчення частки результатів його діяльності в загальних показниках управління, відділу чи відділення, а також необхідно проводити оцінювання результатів крізь призму щомісячного аналізу результатів професійної діяльності органу чи підрозділу та атестації керівного складу органів поліції. При цьому оцінювання повинно бути не лише внутрішнім, але й шляхом зовнішнього оцінювання, тобто аналіз рівня довіри територіальним органам поліції з боку населення.

Завершуючи, слід згадати про принцип безперервності процесу навчання керівника (начальника), який інтегрує всі види навчального процесу в центрах підвищення кваліфікації та післядипломної освіти у вищих навчальних закладах, безпосередньо на практиці, самоосвіти в цілому, тобто всю систему, що забезпечує реальну можливість розвитку управлінських здібностей відповідно до потенціалу особи і на цій основі постійно оновлювати знання, уміння, навички, розвивати професійну інтуїцію впродовж всієї службової кар'єри [9, с. 254–255]. Реалізація принципу безперервного навчання керівника є важливою складовою частиною кадрового забезпечення управлінського персоналу, в основу якої покладена соціокультурна концепція формування професійного керівника (начальника) органу поліції, що повинне знайти віддзеркалення в моделі процесу довгострокового планування покращення якості освіти правоохоронців як на регіональному рівні, так і на загальнодержавному.

### **Висновки**

Отже, принципи здійснення кадрового забезпечення управління в органах Національної поліції України – це основоположні правила, керівні настанови, норми, яких повинні дотримуватися суб'єкти управління при здійсненні кадрового забезпечення. Під принципами здійснення кадрового забезпечення управління Національної поліції України слід також розуміти сукупність фун-

даментальних ідей, що закладені в сутність діяльності поліції як державного органу, та на основі яких формуються певні правила поведінки у сфері поліцейської діяльності.

Забезпечення принципів роботи з кадрового забезпечення управління в органах Національної поліції України буде дієвим лише тоді, коли вони базуються на правильно використовуваних об'єктивних закономірностях розвитку суспільства і управління, та відображають кадрову політику держави й чітко прописані в нормативно-правових актах. Суб'єктивістсько-волюнтаристське тлумачення принципів як лозунгів, або тимчасових вимог призводить до зіткнення з вказаними об'єктивними закономірностями, що породжує негативні наслідки й деструктивні явища в системі поліції.

Зневажання принципів добору, розстановки та просування кадрів за їх особистими, діловими і моральними якостями сприяє поширенню протекціонізму, догоджання, підлабузництва тощо, а у кінцевому результаті, нехтування застосування принципів до процесу кадрового забезпечення управління в органах Національної поліції України призводить до неефективної діяльності керівного складу поліції й зниження авторитету серед особового складу поліції.

Кадрове забезпечення як складова управлінської діяльності в органах поліції дає відчутний ефект у разі наявності таких умов: 1) система адаптації працівників до організації праці має ґрунтуватись на принципах індивідуального планування кар'єри, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації особового складу, вдосконалення організаційних заходів щодо стимулювання професійного зростання і ротації керівного складу; 2) гнучка система діяльності підрозділів на основі вивчення та запровадження в практичну діяльність основ наукової організації праці, створення тимчасових груп з науковців та практиків щодо вдосконалення методів та способів службової діяльності; 3) підтримання зацікавленості серед керівного складу поліції, а також окремих працівників у розробці та прийнятті управлінських рішень; 4) добре організована система комунікації, що забезпечує багатосторонні зв'язки поліції із громадськістю.

Література

1. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України: підручник Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с.
2. Берестень Д. Г. Адміністративно-правові засади добору на посаду поліцейського в Україні: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2021. 206 с.
3. Борець Т. О. Удосконалення кадрового забезпечення Національної поліції. *Світовий досвід підготовки кадрів поліції та його впровадження в Україні*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 17 берез. 2016 р.). Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2016. С. 413-415.
4. Избаш К. С., Славінська І. В. Сучасний стан кадрового забезпечення персоналу органів і підрозділів Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. Вип. 1. С. 165–168. URL [http://www.lsej.org.ua/1\\_2021/41.pdf](http://www.lsej.org.ua/1_2021/41.pdf)
5. Колодій А. М. Принципи права України: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 1998. 205 с.
6. Конституція України: Закон від 28 черв. 1996 р. № 254к/96. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
7. Кравченко І. С. Основи управління в Національній поліції: навч. посібник. Дніпро: Видавець Біла К. О., 2020. 212 с.
8. Науково-практичний коментар Закону України «Про Національну поліцію» / кол. авт.; кер. авт. кол. Т. П. Мінка. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2017. 480 с.
9. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник / за ред. канд. юрид. наук Ю. Ф. Кравченка. Київ: Нац. акад. внутр. справ України, 1999. 702 с.
10. Про Національну поліцію: Закон України від 02 лип. 2015 р. № 580-VIII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>
11. Про утворення Національної поліції України: постанова Кабінету Міністрів України від 02 верес. 2015 р. № 641. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/641-2015-п>
12. Управління органами Національної поліції України: підручник / О. М. Бандурка, О. І. Безпалова, О. В. Джафарова та ін.; за заг. ред. В. В. Сокурєнка. Харків: Нац. ун-т внутр. справ: Стильна типографія, 2017. 580 с.

SUMMARY

*The article provides a theoretical and methodological analysis of the essence of the principles of staffing management in the bodies of the National Police of Ukraine in the current conditions of social development, taking into account the reforms initiated in the state. The features of the influence of the principles of staffing on the formation of personnel policy are established, a method for systematizing the principles of staffing is proposed. On the basis of the study, it was established that the principles of staffing management in the bodies of the National Police of Ukraine under democratic governance reflect fundamental ideas, provisions, patterns that highlight the relationship between all elements of staffing and the patterns of its development, are predominantly normatively fixed and are used not only in theory, but also in practice.*

*It has been proven that ensuring the principles of work on staffing management in the National Police will be effective only when they are based on correctly used objective patterns of development of society and management, and reflect the personnel policy of the state and are clearly spelled out in regulatory legal acts. The subjectivist-voluntaristic interpretation of principles as slogans or temporary requirements leads to a collision with the indicated objective patterns, which gives rise to negative consequences and destructive phenomena in the police system.*

*It is substantiated that staffing as a component of managerial activity in the police gives a tangible effect under the following conditions: 1) the system of adaptation of workers to the organization of work should be based on the principles of individual career planning, training, retraining and advanced training of personnel, improving organizational measures to stimulate professional growth and rotation of the management team; 2) a flexible system of activities of units based on the study and implementation in practice of the fundamentals of the scientific organization of labor, the creation of temporary groups of scientists and practitioners to improve the methods and methods of performance; 3) maintaining interest among the leadership of the police, as well as individual employees in the development and adoption of management decisions; 4) a well-organized communication system that provides multilateral police relations with the public.*

*Key words: personnel, personnel policy, management, principles, police, provision.*