

Володимир Васильович ОЛЕКСЮК*(Харківський національний університет внутрішніх справ, м. Харків)*

НАПРЯМИ ТА РІВНІ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

У статті наголошено на тому, що кадрові процедури є складною, багатоетапною системою заходів, спрямованих на забезпечення ефективного добору, підготовки, оцінювання, просування по службі, мотивації та звільнення поліцейських. Основними напрямками реалізації кадрових процедур є: добір персоналу (з урахуванням вимог до професійної компетентності, морально-етичних якостей та фізичної підготовки кандидатів), професійна підготовка та підвищення кваліфікації, оцінювання службової діяльності, формування кадрового резерву, а також здійснення дисциплінарних проваджень.

Встановлено, що реалізація цих напрямів відбувається на кількох рівнях: центральному (Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України), регіональному (головні управління Національної поліції в областях) та локальному (відділи кадрового забезпечення в структурних підрозділах поліції). На кожному рівні уповноважені працівники набувають особливих повноважень, функції та несуть особливу відповідальність, що забезпечує системний підхід до управління персоналом. Виявлено, що існують певні проблеми у сфері кадрової політики, зокрема недостатня скоординованість між різними рівнями управління, відсутність єдиного інформаційного простору, обмежені можливості для кар'єрного зростання, що знижує мотивацію працівників.

Ключові слова: *напрями, рівні реалізації кадрових процедур, Національна поліція України, професійний розвиток.*

Постановка проблеми. Дослідження напрямів та рівнів реалізації кадрових процедур в Національній поліції України є надзвичайно важливим у процесі формування повноцінного уявлення про структуру та ефективність кадрової політики у цій сфері. Без чіткого визначення цих понять подальше дослідження кадрових процедур може стати фрагментарним або не здатним відобразити реальну ситуацію.

Глибоке осмислення та чітке визначення понять «напрямок» і «рівень» у контексті досліджуваної проблематики дозволяє побудувати логічну, методично обґрунтовану систему дослідження, яка враховує як структурну багатомірність кадрових процесів у Національній поліції України, так і динаміку їхнього практичного втілення. Це є запорукою об'єктивного аналізу, що може лягти в основу подальших управлінських рішень, реформ та підвищення ефективності кадрової політики загалом.

Відзначимо, що в науковій літературі окремим проблемним аспектам реалізації кадрових процедур в Національній поліції України присвячували комплексні дослідження провідні українські науковці. Так, до цієї проблематики звертались О. М. Бандурка, В. М. Бевзенко, Ю. П. Битяк, П. Д. Біленчук, В. Т. Білоус, П. Н. Бірюков, А. Л. Борко, В. В. Галунько, І. П. Голосніченко, Н. В. Гришина, О. Ю. Дрозд, О. М. Ключев, А. М. Клочко, Ю. В. Ковбасюк, А. М. Колодій, А. Т. Комзюк, А. М. Куліш, О. М. Музичук, Є. С. Назимко, О. Ю. Салманова, О. Ю. Синявська, А. О. Собакар, Є. Ю. Соболев, В. В. Сокурченко, І. М. Шопіна та інші дослідники та інші вчені. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, вчені фактично поза своєю увагою залишили проблемні питання саме напрямів та рівнів реалізації кадрових процедур в Національній поліції України.

Мета статті полягає в тому, щоб з'ясувати сутність напрямів та рівнів реалізації кадрових процедур в Національній поліції України. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити такі завдання: сформулювати загальнотеоретичне розуміння категорій «напрямок» і «рівень»; окреслити напрями реалізації кадрових процедур в Національній поліції України; встановити рівні реалізації кадрових процедур в Національній поліції України.

Виклад основного матеріалу. Поняття «напрямок» дає змогу ідентифікувати основні вектори кадрової діяльності, які здійснюються в межах системи Національної поліції України. Це можуть бути такі напрями, як добір персоналу, професійне навчання, оцінювання службової діяльності, просування по службі, мотивація, соціальний захист тощо.

Кожен із цих напрямів виконує специфічну функцію в загальному механізмі кадрового управління і впливає на якість виконання службових обов'язків, рівень професіоналізму працівників, а також на довіру суспільства до правоохоронної системи. Без попереднього чіткого структурування напрямів дослідження не зможе охопити всі ключові елементи кадрової системи, що значно знижує його аналітичну цінність¹.

Поняття «рівень» дає змогу проаналізувати ступінь реалізації кожного з виявлених напрямів, тобто оцінити, наскільки ефективно, системно, глибоко або послідовно впроваджуються ті чи інші кадрові процедури на практиці. Це може включати порівняння нормативного регулювання з реальними практиками, виявлення прогалин у впровадженні політик, відмінностей між регіональними підрозділами, а також відповідності процедур міжнародним стандартам. Дослідження рівнів реалізації дозволяє уникнути формального підходу, коли певний напрямок начебто існує, але реалізується лише частково або не відповідає потребам організації.

У цьому контексті поняття «напрямок» дозволяє досліднику не просто перелічити функціональні елементи кадрової політики, а виділити ключові стратегічні орієнтири, на які має бути спрямована діяльність управлінських

¹ Карковська В. Я. Формування механізмів кадрової безпеки органів публічної влади в умовах інституційного розвитку : дис. ... д-ра наук з держ. управління : 25.00.02. Миколаїв, 2020. С. 303.

структур. Це дає змогу оцінити, наскільки кадрові процеси відповідають загальним цілям реформи сектору безпеки, зокрема європейським стандартам прозорості, відкритості, гендерної рівності, дотримання прав людини та професійної етики. Напрями дозволяють структурувати дослідження навколо конкретних проблемних зон або перспективних механізмів, уникнувши абстрактності.

Паралельно з цим, поняття «рівень» дає змогу виявити відмінності між нормативно передбаченими процедурами та реальним станом справ. Наприклад, на законодавчому рівні можуть бути закріплені ефективні процедури добору персоналу на конкурсній основі, однак фактичний рівень їх реалізації може залишатися низьким через брак ресурсів або корупційні ризики. Дослідження рівнів реалізації дозволяє виявити подібні диспропорції, визначити бар'єри, що заважають повноцінному впровадженню кадрових інновацій, а також оцінити сталість кадрових процесів у часі.

Важливо й те, що диференціація за рівнями дає змогу порівнювати ефективність реалізації кадрових процедур у різних структурних підрозділах Національної поліції України. Наприклад, на центральному рівні, у територіальних органах, в спеціалізованих підрозділах тощо. Це дозволяє не лише виявити сильні та слабкі сторони кадрової політики, а й визначити кращі практики, що можуть бути масштабовані¹.

Зауважимо, що поняття «напрямок» і «рівень» використовуються з різною метою, але мають спільну рису – вони допомагають класифікувати, структурувати та аналізувати явища, процеси чи об'єкти. Проте ці поняття відрізняються за своєю сутністю та функціями.

Порівнюючи ці поняття, можна сказати, що напрям і рівень виконують різні функції в описі явищ: напрям визначає вектор або галузь діяльності, тобто «що і куди», а рівень – ступінь реалізації або досягнення бажаного у межах цього напрямку, тобто «як багато» або «наскільки глибоко».

Наприклад, у межах гуманітарного напрямку можна мати різні рівні підготовки: початковий, базовий, експертний. Водночас один і той самий рівень (наприклад, середній) може бути досягнутий у різних напрямках – технічному, художньому чи соціальному. Таким чином, напрям і рівень взаємодоповнюють один одного: напрям надає орієнтацію, а рівень – якісну або кількісну характеристику в межах цієї орієнтації.

Отже, поняття «напрямок» і «рівень» варто розглядати як взаємопов'язані, але такі, що описують різні аспекти явищ. Їхнє поєднання дає змогу точніше характеризувати об'єкти, процеси або суб'єкти, зокрема у сфері освіти, науки, культури, управління чи особистісного розвитку.

Наприклад, у сфері освіти напрям визначає спеціалізацію чи профіль підготовки – філологічний, математичний, медичний тощо. Водночас рівень освіти визначає глибину засвоєння знань – початковий, бакалаврський,

¹ Існуючі механізми співпраці органів державної влади з організаціями громадянського суспільства в контексті реалізації Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні 2016-2020. Київ: Баїте, 2016. С. 199.

магістерський тощо. Без зазначення напрямку інформація про рівень є неповною. Водночас знання лише напрямку без рівня не дає уявлення про глибину підготовки. Разом ці поняття утворюють цілісну систему координат, у якій можна описати як особисту траєкторію навчання, так і загальну структуру освітнього процесу.

У професійній діяльності напрям може означати сферу зайнятості або профіль роботи (наприклад, інженерний, юридичний, економічний), тоді як рівень – це кваліфікаційна ступінь чи посадовий статус (молодший спеціаліст, експерт, керівник тощо). Зміна напрямку часто передбачає зміну діяльності, тоді як підвищення рівня в межах одного напрямку означає професійне зростання.

Відзначимо, що напрям реалізації кадрових процедур в Національній поліції України - це сукупність організаційно-правових, управлінських та адміністративних заходів, спрямованих на забезпечення ефективного функціонування системи кадрового забезпечення органів та підрозділів поліції, яка охоплює певний етап (різновид) роботи з персоналом: добір, відбір, призначення, службове просування, атестування, навчання, перепідготовку, оцінювання службової діяльності, мотивацію, дисциплінарну відповідальність, звільнення з посади та соціальний захист поліцейських.

Реалізація кадрових процедур здійснюється відповідно до чинного законодавства України, внутрішньовідомчих нормативно-правових актів, а також з урахуванням вимог професійної етики, принципів прозорості, об'єктивності, законності та справедливості. Основною напрямів реалізації кадрових процедур є формування професійно підготовленого, вмотивованого, доброчесного та здатного ефективно виконувати службові обов'язки особового складу, що відповідає сучасним викликам у сфері забезпечення публічної безпеки, правопорядку та дотримання прав і свобод громадян¹.

Водночас рівень реалізації кадрових процедур в Національній поліції України – це показник якості, повноти, ефективності та відповідності впровадження заходів з управління персоналом у структурі поліції встановленим нормам, стандартам і завданням служби. Цей рівень відображає ступінь організованості, системності й результативності кадрової роботи, зокрема щодо добору, призначення, просування по службі, оцінювання службової діяльності, підвищення кваліфікації, дисциплінарної практики, соціального захисту та мотивації поліцейських.

Визначення рівня реалізації кадрових процедур здійснюється на основі аналізу нормативно-правової бази, практики її застосування, кадрової політики, управлінських рішень, а також фактичного стану справ у кадровому забезпеченні органів та підрозділів поліції².

¹ Плетньова Т. Р. Адміністративно-правові засади управління персоналом на державній службі : дис. ... д-ра філософії : 081 «Право». Харків, 2023. С. 94.

² Придачук К. О. Адміністративно-правовий механізм кадрового забезпечення діяльності Вищого антикорупційного суду : дис. ... д-ра філософії : 081 «Право». Ужгород, 2023. С. 51.

Напрями та рівні реалізації кадрових процедур в Національній поліції України охоплюють систему заходів, спрямованих на ефективне управління персоналом, забезпечення професіоналізму та доброчесності поліцейських, а також створення умов для їхнього розвитку та мотивації.

Основні напрями реалізації кадрових процедур включають: добір персоналу, призначення на посади, проходження служби, атестацію, професійну підготовку та підвищення кваліфікації, просування по службі, дисциплінарну відповідальність, а також соціальний та правовий захист поліцейських.

Добір кадрів здійснюється на конкурсній основі із дотриманням принципів відкритості, прозорості, неупередженості та рівного доступу. Кандидати проходять комплексне оцінювання, що включає тестування знань законодавства, загальних здібностей, фізичну підготовку, психологічне тестування та співбесіду з поліцейською комісією.

Призначення на посади, ротації, підвищення по службі відбуваються відповідно до чинного законодавства, з урахуванням кваліфікації, результатів службової діяльності, професійного рівня та морально-етичних якостей працівника. Особливу увагу приділяють атестації поліцейських, що є періодичним інструментом оцінювання їх відповідності займаним посадам.

Підвищення кваліфікації є важливою складовою кадрової політики. Для цього функціонують заклади вищої освіти системи Міністерства внутрішніх справ України, які забезпечують як первинну професійну підготовку, такі і підвищення кваліфікації, надають вищу освіту.

Дисциплінарні процедури спрямовані на забезпечення службової дисципліни, запобігання правопорушенням серед працівників поліції та притягнення винних до відповідальності. Ці процедури реалізуються відповідно до Правил етичної поведінки поліцейських та інших внутрішніх нормативно-правових актів¹.

Звільнення з поліції може бути ініційоване як самим працівником, так і керівництвом у випадку порушення дисципліни, невідповідності займаних посад, за станом здоров'я чи внаслідок реформування структури. Водночас особливий акцент робиться на соціальних гарантіях для працівників – матеріальному забезпеченні, медичному страхуванні, правовому захисті, пенсійному забезпеченні тощо².

Рівні реалізації кадрових процедур включають центральний, регіональний і місцевий. На центральному рівні Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України визначає загальні управлінські підходи до реалізації кадрової політики, здійснення професійного навчання та комплектування, координує та контролює діяльність нижчих ланок. На

¹ Калянов Д. П. Теоретичний аспект визначення дисциплінарної відповідальності поліцейських. *Держава та регіони*. 2023. № 2 (80). С. 224.

² Організація наглядової діяльності в галузі охорони праці : навч. посіб. / К. Н. Ткачук, В. Л. Филипчук, Д. В. Зеркалов, О. І. Полукаров, Ю. О. Полукаров, О. Є. Кружилко. Київ : ТОВ «Основа», 2015. С. 72.

регіональному рівні (головні управління в областях) реалізуються заходи добору, призначення, навчання та управління персоналом у межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць.

Місцевий рівень охоплює підрозділи районного або міського рівня, де відбувається безпосереднє управління та моніторинг щоденної діяльності поліцейських, проведення оцінювання ефективності їхньої роботи та виявлення потреб у професійному розвитку¹.

Крім зазначених аспектів, важливо наголосити на провідній ролі інституційного супроводу та цифровізації кадрових процесів у Національній поліції України. Сучасні виклики безпеки, а також вимоги до прозорості й ефективності публічного управління зумовлюють потребу в удосконаленні процедур управління персоналом з використанням новітніх технологій.

Одним із важливих кроків у цьому напрямі є впровадження Єдиної інформаційної системи управління людськими ресурсами. Ця система дозволяє автоматизувати та уніфікувати процеси добору, призначення, оцінювання та обліку кадрів, мінімізувати ризики корупційних проявів, а також забезпечити швидкий доступ до інформації про кваліфікаційні дані, результати атестацій та інші важливі показники діяльності кожного працівника².

Не менш значущим є розвиток інституту поліцейських комісій, які виступають гарантми неупередженості при прийнятті кадрових рішень. До їх складу входять як представники органів поліції, так і громадськість. Це сприяє підвищенню довіри суспільства до процедур призначення та оцінювання поліцейських. Поліцейські комісії відіграють важливу роль під час конкурсного добору, атестацій, вирішення конфліктних питань, пов'язаних із кар'єрним просуванням або можливими порушеннями службової етики.

Так, напрями та рівні реалізації кадрових процедур в Національній поліції України утворюють комплексну систему, яка ґрунтується на принципах законності, професіоналізму, відкритості та людиноцентризму. Вони забезпечують не лише належне функціонування поліції як інституції, а й формують підґрунтя для зростання довіри суспільства до правоохоронної системи в цілому. Ефективна кадрова політика – це не лише про адміністрування, а про формування нової культури служби, у центрі якої – гідність, честь, відповідальність і служіння суспільству³.

Відзначимо, що напрями та рівні реалізації кадрових процедур у Національній поліції України є двома взаємопов'язаними складовими єдиної системи управління персоналом, проте вони суттєво відрізняються

¹ Муніципальний менеджмент : підручник / О. Н. Євтушенко, В. М. Ємельянов, В. І. Андріяш. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2016. С. 61.

² Козак І., Ханік А. Напрямки модернізації публічного управління на сучасному етапі // Європейська інтеграція та трансформація публічного врядування в Україні : Матер. наук.-практ. конф. (19 квітня 2024 р., м. Львів) / Упорядн.: Бунік М. З., Бліщук К. М., Федорчак О. В., Худоба О. В. Львів: НУ «Львівська політехніка», 2024. С. 19.

³ Равлик Р. В., Поліщук Б. О. Формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. *Проблеми сучасних трансформацій*. 2024. № 14. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-04-05>.

за своїм змістом, функціональним призначенням та сферою впливу. Напрями кадрових процедур відображають змістовну сторону кадрової політики.

До таких напрямів належать конкурсний добір кандидатів на службу, призначення на посади, проходження служби, щорічне оцінювання, атестація, ротація, професійне навчання та підвищення кваліфікації, службове просування, заохочення, застосування заходів дисциплінарної відповідальності, звільнення з посад або з органів поліції, а також забезпечення соціального й правового захисту працівників. Кожен із цих напрямів має свою мету, механізми реалізації, нормативно-правове забезпечення та виконує важливу роль у формуванні професійного, мотивованого, морально-стійкого поліцейського корпусу¹.

Водночас рівні реалізації кадрових процедур визначають організаційно-структурну площину. У Національній поліції України кадрова система функціонує на трьох основних рівнях: центральному, регіональному та місцевому. Центральний рівень представлений Департаментом кадрового забезпечення Національної поліції України, який розробляє стратегію кадрової політики, формує методологію реалізації кадрових процедур, здійснює контроль, координацію, моніторинг та аналіз ефективності кадрової роботи.

Регіональний рівень охоплює головні управління Національної поліції в областях та місті Києві, у діяльності яких безпосередньо впроваджуються основні кадрові заходи: організовуються конкурси, атестації, внутрішні переведення, підвищення кваліфікації, контролюється дисципліна, забезпечується психологічний супровід².

Місцевий рівень – це районні та міські підрозділи поліції, де здійснюється щоденне управління персоналом, збирається інформація про ефективність роботи, вирішуються кадрові питання на первинному рівні, реалізуються індивідуальні плани розвитку персоналу, а також виявляються внутрішні ризики в роботі з особовим складом.

Висновки. Таким чином, у межах даної статті було зазначено, що кадрові процедури є складною, багатоетапною системою заходів, спрямованих на забезпечення ефективного добору, підготовки, оцінювання, просування по службі, мотивації та звільнення поліцейських. Основними напрямками реалізації кадрових процедур є: добір персоналу (з урахуванням вимог до професійної компетентності, морально-етичних якостей та фізичної підготовки кандидатів), професійна підготовка та підвищення кваліфікації, оцінювання службової діяльності, формування кадрового резерву, а також здійснення дисциплінарних проваджень.

Встановлено, що реалізація цих напрямів відбувається на кількох

¹ Тишлек М. М. Функції кадрового забезпечення управління в системі органів Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 629–632. URL: <https://rep.dnuvs.ukr.education/server/api/core/bitstreams/2bcb1697-3d3d-45cb-aba7-3b96148af5c9/content>.

² Менеджмент персоналу : навч.-методич. посіб. / О. П. Дяків, А. С. Коцур, В. М. Островерхов та ін. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль, 2022. 280 с.

рівнях: центральному (Департамент кадрового забезпечення Національної поліції України), регіональному (головні управління Національної поліції в областях) та локальному (відділи кадрового забезпечення в структурних підрозділах поліції). На кожному рівні уповноважені працівники набувають особливих повноважень, функцій та несуть особливу відповідальність, що забезпечує системний підхід до управління персоналом. Виявлено, що існують певні проблеми у сфері кадрової політики, зокрема недостатня скоординованість між різними рівнями управління, відсутність єдиного інформаційного простору, обмежені можливості для кар'єрного зростання, що знижує мотивацію працівників.

Доведено, що для підвищення ефективності реалізації кадрових процедур в Національній поліції України необхідно вдосконалити нормативно-правове регулювання кадрових процесів, запровадити сучасні методи управління людськими ресурсами, розвинути цифрову інфраструктуру для обміну кадровою інформацією та забезпечити системний моніторинг якості реалізації кадрових заходів на всіх рівнях. Також важливо посилити роль внутрішньої комунікації, професійного наставництва та морально-психологічної підтримки персоналу, що сприятиме формуванню згуртованого та професійного кадрового складу поліції.

Наголошено на потребі в постійному професійному розвитку осіб, відповідальних за кадрову роботу в поліції. Їхня компетентність, етичність управлінських рішень та здатність до стратегічного мислення безпосередньо впливають на якість кадрового складу, а також на ефективність функціонування Національної поліції України загалом.

Стверджується, що вдосконалення напрямів і рівнів реалізації кадрових процедур є ключовою умовою для побудови ефективної, професійної, підзвітної та орієнтованої на потреби громадян поліцейської системи. Подальші наукові розвідки та практичні заходи в цьому напрямі повинні бути спрямовані на поєднання сучасних технологій, управлінських інструментів і ціннісних підходів з метою формування високої культури кадрової роботи в органах і підрозділах Національної поліції України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Існуючі механізми співпраці органів державної влади з організаціями громадянського суспільства в контексті реалізації Національної стратегії сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні 2016-2020. Київ: Ваїте, 2016. 280 с.
2. Калаянов Д. П. Теоретичний аспект визначення дисциплінарної відповідальності поліцейських. *Держава та регіони*. 2023. № 2 (80). С. 221–226.
3. Карковська В. Я. Формування механізмів кадрової безпеки органів публічної влади в умовах інституційного розвитку : дис. ... д-ра наук з держ. управління : 25.00.02. Миколаїв, 2020. 426 с.

4. Козак І., Ханик А. Напрямки модернізації публічного управління на сучасному етапі // Європейська інтеграція та трансформація публічного врядування в Україні : Матер. наук.-практ. конф. (19 квітня 2024 р., м. Львів) / Упорядн.: Бунік М. З., Бліщук К. М., Федорчак О. В, Худоба О. В. Львів: НУ «Львівська політехніка», 2024. С. 19–20.
5. Менеджмент персоналу : навч.-методич. посіб. / О. П. Дяків, А. С. Коцур, В. М. Островерхов та ін. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. Тернопіль, 2022. 280 с.
6. Муніципальний менеджмент : підручник / О. Н. Євтушенко, В. М. Ємельянов, В. І. Андріяш. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2016. 404 с.
7. Організація наглядової діяльності в галузі охорони праці : навч. посіб. / К. Н. Ткачук, В. Л. Филипчук, Д. В. Зеркалов, О. І. Полукаров, Ю. О. Полукаров, О. Є. Кружилко. Київ : ТОВ «Основа», 2015. 262 с.
8. Плетньова Т. Р. Адміністративно-правові засади управління персоналом на державній службі : дис. ... д-ра філософії : 081 «Право». Харків, 2023. 250 с.
9. Придачук К. О. Адміністративно-правовий механізм кадрового забезпечення діяльності Вищого антикорупційного суду : дис. ... д-ра філософії : 081 «Право». Ужгород, 2023. 101 с.
10. Равлик Р. В., Поліщук Б. О. Формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. *Проблеми сучасних трансформацій*. 2024. № 14. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-04-05>.
11. Тишлек М. М. Функції кадрового забезпечення управління в системі органів Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 629–632. URL: <https://rep.dnuvs.ukr.education/server/api/core/bitstreams/2bcb1697-3d3d-45cb-aba7-3b96148af5c9/content>.

Стаття надійшла до редакції 28.03.2025

Volodymyr V. OLEKSYUK,

Postgraduate Student

(*Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, Ukraine*)

DIRECTIONS AND LEVELS OF IMPLEMENTATION OF PERSONNEL PROCEDURES IN THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

The article is devoted to the problem of personnel procedures as a complex, multi-stage system of measures aimed at ensuring effective selection, training, assessment, promotion, motivation and dismissal of police officers. The main areas of implementation of personnel procedures are: personnel selection (taking into account the requirements for professional competence, moral and ethical qualities and physical fitness of candidates), professional training and advanced training, evaluation of service activities, formation of a personnel reserve, as well as the implementation of disciplinary proceedings. It has been established that the

implementation of these areas takes place at several levels: central (Human Resources Department of the National Police of Ukraine), regional (main departments of the National Police in the regions) and local (human resources departments in structural units of the police). At each level, authorized employees acquire special powers, functions and bear special responsibility, which ensures a systematic approach to personnel management. It was revealed that there are certain problems in the field of personnel policy, in particular, insufficient coordination between different levels of management, the absence of a single information space, limited opportunities for career growth, which reduces the motivation of employees.

It is argued that improving the directions and levels of implementation of personnel procedures is a key condition for building an effective, professional, accountable and citizen-oriented police system.

Keywords: *directions, levels of implementation of personnel procedures, National Police of Ukraine, professional development.*