

## ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ

*Розглянуто окремі аспекти застосування мотиваційної теорії в управлінні персоналом Національної поліції, зокрема у сфері мотивування службової діяльності. Досліджено співвіднесення сучасних реалій управління персоналом та гуманістичних вимог, що постають унаслідок активізації євроінтеграційних прагнень в Україні, у контексті дослідження принципів правового стимулювання службової діяльності поліцейських, державних службовців і службовців Національної поліції України.*

**Ключові слова:** *принципи правового стимулювання, службова діяльність, Національна поліція.*

**Постановка проблеми.** В умовах сьогодення кадрове стимулювання службової діяльності в Національній поліції є профілактичним інструментом і засобом запобігання корупційним діям, допоміжним засобом щодо дотримання стандартів етичної поведінки та додатковим – для підсилення інституту відповідальності. Стратегія розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року, схвалена Кабінетом Міністрів України 15 листопада 2017 року, передбачає, що основою раціонального використання кадрових ресурсів є розроблення ефективного правового стимулювання службової діяльності. У цьому контексті дослідження принципів правового стимулювання службової діяльності в Національній поліції, на яких повинно ґрунтуватися правове регулювання стимулювання, набуває практичного значення.

**Стан дослідження.** Дослідженням питань правового стимулювання службової діяльності в Національній поліції займалися такі вчені: М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, В. М. Бесчастний, С. М. Гусаров, В. О. Заросило, Є. В. Зозуля, Д. П. Калаянов, А. М. Ключко, М. В. Ковалів, П. Б. Коптєв, О. М. Музичук, В. Л. Ортинський, О. І. Остапенко, В. П. Петков, В. В. Серета, О. Н. Ярмиш та ін. Проте дослідження та наукові праці розглядали проблеми правового стимулювання службової діяльності з позицій інших умов організації та роботи органів внутрішніх справ. У контексті сервісної функції щодо населення існує потреба проведення спеціальних досліджень, зокрема

щодо правового стимулювання службової діяльності в Національній поліції.

**Метою** статті є дослідження принципів правового стимулювання службової діяльності в Національній поліції.

**Виклад основних положень.** Аналіз наукових джерел, присвячених принципам стимулювання трудової діяльності, дає змогу зробити висновок про відсутність системності в розгляді цього питання, особливо що стосується службової діяльності співробітників поліцейських підрозділів. Як зазначає А. М. Колодій, принципи є соціальними явищами і за джерелом виникнення, і за змістом: їх виникнення зумовлюється потребами суспільного розвитку і в них відображаються закономірності суспільного життя. Головними джерелами цих принципів є політика, економіка, мораль, ідеологія, соціальне життя [1].

**Принцип доцільності.** Найвагомим для стимулювання службової діяльності поліції, на наш погляд, є принцип доцільності. Цей принцип полягає в тому, що будь-який стимул (позитивний або негативний) повинен спонукати до поведінки, спрямованої на досягнення чітко встановлених цілей. Він покликаний забезпечувати збіг стимулювання службової діяльності поліції з державною політикою в сфері організаційно-правового будівництва МВС України, яка є стратегічним соціально орієнтованим напрямом правотворчої і організаційної діяльності держави по досягненню і реалізації загальнозначущих цілей забезпечення правопорядку.

Незважаючи на загальні соціально корисні цілі, сформульовані в законодавстві про службу в поліції, безпосередні цільові орієнтири службової діяльності визначаються критеріями оцінки роботи відповідних підрозділів. Розбіжності між загальними цілями і цільовими орієнтирами, зумовленими критеріями оцінки діяльності конкретних підрозділів, можна виявити стосовно практично будь-якого напрямку діяльності поліції. Для прикладу, згадаємо так звану «палічну систему».

Проблема показників службової діяльності поліції має давню історію. Є. О. Крапивін зазначає, що автоматичне перетворення кількісного показника у конкретне управлінське рішення є вкрай шкідливим пострадянським наслідком оцінки роботи поліції в Україні, що призводить не тільки до низки порушень прав людини у системі кримінальної юстиції, а й до викривлення знання про злочинність загалом [2, с. 6–7]. За десятиліття застосування різних показників злочинності у ролі критеріїв оцінки ефективності функціонування системи МВС сформувалася деяка певна, своєрідна ментальність особового складу поліції, яка орієнтує на створення видимості благополуччя діяльності.

Автор зазначає, що під цим розуміється реальне укриття фактів злочинів від обліку, негативне ставлення до будь-якого повідомлення про правопорушення, факти фальсифікації статистики скоєння злочинів, матеріалів кримінальних проваджень, оперативних та інших службових матеріалів. Показники реєстрації та розкриття злочинів, залишаючись головними в оцінці діяльності органів досудового розслідування поліції та прокуратури, є причиною низки проблем правоохоронної роботи загалом, що призводить до «пріоритету обліку роботи відомства перед збором кримінологічної інформації» та призводить до системного конфлікту між необхідністю пізнання соціального явища – злочинності та оцінкою роботи відомств, які одночасно мають збирати інформацію про злочинність та боротися з нею. Результат такого конфлікту зрозумілий: за відсутності зовнішнього контролю над бюрократичною організацією дотримання внутрішніх інтересів стає однією з головних цілей правоохоронної системи [2, с. 51].

Принцип доцільності залишиться нереалізованим доти, доки встановлені для відповідних підрозділів цілі не будуть відповідати соціально корисним цілям, для досягнення яких створена система МВС України.

*Принцип визначеності.* Принцип визначеності передбачає чіткі відповіді на питання: хто, за яку поведінку, в якому розмірі і в якому порядку повинен бути або може бути заохочений або покараний. У поліцейського, державного службовця або працівника (далі – поліцейського) в результаті реалізації цього принципу в правовому регулюванні має складатися чітке уявлення про те, який він отримає «базовий пакет» під час вступу на службу в поліції, чого з «базового пакета» він позбудеться у разі невиконання або недобросовісного, непрофесійного виконання службових обов'язків, і які додаткові позитивні або негативні стимули він буде отримувати за відповідну поведінку. Принцип визначеності сьогодні реалізується не повною мірою. Річ у тім, що більшість поліцейських територіальних підрозділів Національної поліції часто не мають чіткої відповіді на питання: хто, за яку поведінку, в якому розмірі та в якому порядку повинен бути або може бути заохочений або покараний (за винятком грубого порушення службової дисципліни).

В. В. Сидоренко розглядає невизначеність як об'єктивну властивість правової матерії та відзначає її ознаки, які проявляються в неконкретності форми та змісту правових явищ, що має позитивне та негативне значення, але закономірно переходить до якості визначеності [3, с. 24]. Правова невизначеність обумовлюється широтою регульованих відносин, що тягне порівняно великий ступінь абстрактності

елементів правових норм. На цьому етапі розвитку законодавства про службу в поліції відмовитися від невизначеності в значній кількості випадків просто неможливо. В іншому разі необхідно усунути правові абстракції з гіпотез норм про заохочення, звичайну та протиправну службову поведінку. Це спричинить збільшення правового матеріалу, ефективна робота з ним стане неможливою. Однак правова невизначеність ускладнює розуміння права.

*Принцип відчуженості.* Принцип відчуженості в стимулюванні службової діяльності поліції означає, що отримання конкретного правового стимулу має бути значущим для поліцейського, державного службовця або працівника. Цей принцип детально розкритий у наукових джерелах з теорії мотивації. Як зазначають Ж. В. Семчук, Б. О. Кошовий, Р. М. Скриньковський, теорія А. Маслоу стала важливим внеском у розуміння того, що є піддрунтям прагнення людей до праці. Вони наголошують, що для того, аби мотивувати конкретного працівника менеджера, слід надати такому працівникові можливість задовольнити його найважливіші потреби, які допомагають досягненню цілей усієї фірми [4, с. 220]. А. Маслоу характеризував значущість принципу відчуженості, вказав на випадки втрати відчуженості, наприклад, коли людина, наситившись, втрачає апетит, зниження готовності до оборонної поведінки після задоволення потреби в безпеці. Цьому ж правилу підпорядковується зникнення мотивів за наявності надлишкової винагороди (задоволення, похвали). Принцип відчуженості буде працювати тільки в тому разі, якщо стимул стане задовольняти якусь істотну потребу адресата стимулювання. Водночас потреба залежно від позитивної або негативної спрямованості стимулу може відрізнятися і бути, наприклад, у формі потреби в емоціональному впливі. Потреба є одним з головних змістоутворювальних, системоутворювальних чинників сприйняття людиною навколишньої реальності та самої себе. Від того, яка потреба є домінуючою на цей момент, залежить як саме різні елементи навколишнього будуть структуровані людиною, який образ ситуації у неї складеться, яке значення ситуації вона додасть.

У науковій літературі акцентовано на тому, що при визначенні нижнього порога стимулу необхідно враховувати певний поріг дієвості стимулу, який різниться в різних колективах [5, с. 470]. Відсутність відчуженості стимулів може бути обумовлено недосконалістю їх правових конструкцій. З позицій зазначеного принципу підлягає критиці стан медичного обслуговування поліцейських, практика виплати премії за сумлінне виконання службових обов'язків. Відчуженим буде той правовий стимул, отримання якого здатне задовольняти ма-

теріальну або нематеріальну потребу члена колективу поліції. Якщо цей принцип проігнорувати, стимул працювати не буде.

*Принцип оперативності.* Принцип оперативності означає, що між виникненням підстави для стимулювання та застосуванням стимулу повинен пройти невеликий період. Цей принцип передбачає встановлення чіткого і однозначного зв'язку стимулу з результатом праці. І. В. Вареник та А. І. Кантур зазначають, що стимулюючий вплив на персонал спрямовано здебільшого на активізацію функціонування працівників підприємства, а мотивуючий вплив – на активізацію професійно-особистісного розвитку персоналу. Важливо зауважити, що між виконаною роботою та винагородою не повинен бути великий проміжок часу [6, с. 392]. Питання оперативності негативного стимулювання загалом доволі чітко регламентовані чинним дисциплінарним законодавством. Суттєвою проблемою стимулювання є відсутність у законодавстві чітких термінів застосування позитивних стимулів і інформування про них. Деяким дисбалансом у бік правового регулювання дисциплінарної практики в цьому аспекті видається наявність чітких термінів притягнення до дисциплінарної відповідальності (встановлених Законом України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» № 3460-IV від 22 лютого 2006 року, проектом Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції», який, як зазначають в засобах масової інформації, прийнято Верховною Радою 15 березня 2018 року [7; 8]).

Зауважимо, що про терміни застосування заохочень у законодавстві не йдеться. Водночас відповідно до принципу оперативності між виникненням підстави для стимулювання та застосуванням стимулу повинен минути невеликий період, що передбачає встановлення чіткого і однозначного зв'язку стимулу з результатом праці. Це принципово важливо, позаяк стимулюючий ефект безпосередньо пов'язаний з принципом оперативності. Зазначені та деякі інші аналогічні недоліки слід усунути шляхом вдосконалення внутрішніх функцій поліції в частині планування відповідних витрат. У контексті принципу оперативності заслуговує критики заохочувальна практика в частині приурочення оголошення заохочень і нагородження до свят, наприклад до Дня поліції. Результатами цього є розрив сприйняття заохочення та заслуги самим безпосереднім адресатом і службовим колективом. Крім того, заохочення, що застосовуються в цих випадках, залишаються без належних коментарів і роз'яснень. Останнє негативно відображається на ефективності заохочувального стимулювання. Для успішної реалізації принципу оперативності потрібно як мінімум дві умови: наявність матеріальних і організаційних ресурсів.

*Принцип індивідуалізації.* Принцип індивідуалізації передбачає облік індивідуальних особливостей адресатів стимулювання. Вирішуючи питання про вибір правового стимулу, керівник повинен брати до уваги різні значущі обставини (особистісні якості тощо). У процесі правового стимулювання службової діяльності ідея індивідуалізації повинна братися до уваги щодо негативних і позитивних стимулів. Однак в юридичній літературі при розгляді цього принципу акцент робиться на індивідуалізацію негативних стимулів.

Л. І. Каленіченко зазначає, що з погляду процедури, стягнення обов'язково повинно доповнюватися принципом індивідуального підходу, тобто враховувати вік, характер і темперамент, рівень моральної зрілості та професійної підготовки адресата стимулювання [9, с. 27]. Обумовлено це тим, що проблематика індивідуалізації найбільш ґрунтовно в правовій науці розроблена стосовно завдань реалізації юридичної відповідальності. У науці сутність цього принципу вбачають у вимозі суворого та можливо повного обліку рис конкретного порушення закону та правопорушника, вибору міри відповідальності, що найбільш повно та точно відповідає виявленим особливостям. Для повноцінної реалізації принципу індивідуалізації правового стимулювання службової діяльності поліції потрібне використання комплексного підходу. Принцип індивідуалізації в цьому сенсі здатний забезпечити самореалізацію адресата, його професійно-особистісний розвиток. Керуючись принципом, суб'єкт стимулювання формує у адресата необхідне позитивне емоційне ставлення до тих поглядів і уявлень, які слід засвоїти. Це створює основу для розуміння досвіду взаємодії, самооцінки моделі поведінки, сприяє прийняттю правових, моральних та інших норм, що в підсумку сприяє становленню мотивації як компонента самореалізації.

*Принцип диференціації.* Стосовно стимулювання службової діяльності поліції принцип диференціації означає закріплення в нормативно-правових актах різноманітності стимулів для забезпечення прийняття різних варіантів управлінських рішень у системі Національної поліції, спрямованих на мотивацію особового складу до певної якості й обсягу правомірної службової поведінки. Диференціація полягає у встановленні різноманітності правових стимулів у системі правового стимулювання та закріплюється в нормативно-правових актах, а індивідуалізація є облік якостей конкретної особи адресата правового стимулювання, що мають юридичне значення під час прийняття управлінських рішень про стимулювання. Система правового стимулювання службової діяльності поліції повинна бути диференційована тією мірою, в якій це дозволить задовольняти відповідні потреби, і як

наслідок, забезпечувати повноцінне досягнення цілей, що стоять перед цією системою. У чинному законодавстві про Національну поліцію диференційовані: базова частина системи правового стимулювання (оклади за посадою, оклади за званням, різні надбавки, відпустки тощо), додаткова позитивна (подяка, грамота, премії тощо) та негативна (зауваження, догана, сувора догана та ін.) складові. Прикладом недостатньої диференціації в правовому регулюванні заохочувальної практики є положення, згідно з яким до співробітника поліції, який має дисциплінарне стягнення, накладене на нього наказом начальника Національної поліції або відповідного керівника, може бути застосовано заохочення тільки у вигляді дострокового зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення.

Надмірність диференціації правового стимулювання службової діяльності поліції виражається наявністю, наприклад, в освітніх організаціях МВС України власних рейтингових систем оцінки. Річ у тім, що робота професорсько-викладацького складу освітніх організацій МВС України регламентується єдиними нормами законодавства про освіту, відомчими наказами МВС України та Міністерства освіти і науки України, полягає у виконанні однотипних завдань, але оцінюється за різними критеріями та показниками, що вводяться локальними нормативними актами освітніх організацій досить довільно. Водночас створюється ситуація, не цілком сумісна з конституційним принципом рівності всіх перед законом, забезпечуваним одноманітністю розуміння та тлумачення правової норми всіма особами, які застосовують право.

*Принцип справедливості.* Принцип справедливості, як зазначає М. В. Ковалів, є одним із загально-правових, загальноновизнаних принципів права. Відображена в праві справедливість отримує юридичну природу, а, отже, вимагає належної формалізації в нормах права [10, с. 23]. Тільки коли справедливість і право стають взаємопов'язаними, а ідеї справедливості отримують властивість нормативності, право стає справедливим і морально обґрунтованим. Принцип справедливості стимулювання передбачає відповідність між результатами поведінки та стимулюючим наслідком, між діями поліцейського та розміром заохочення, мірою порушення та розміром покарання. Формальне втілення сказане має отримувати в тому, що для поліцейських однакова поведінка за загальним правилом повинна мати однаковий правовий наслідок.

Виняток може бути обґрунтовано принципом індивідуалізації. Особливе значення принцип справедливості має при застосуванні матеріального та морального стягнення.

Під час застосування стягнення принцип справедливості реалізується в двох взаємопов'язаних вимірах: об'єктивності та пропорційності. Перше включає необхідність всебічного обліку причин і характеру вчиненого співробітником проступку. Друге – правильне визначення ступеня винності та наслідків заподіяної їм шкоди. За дотримання цих вимірів можна обрати вид і міру матеріального та морального покарання.

Несправедливість позитивного стимулювання можна проілюструвати таким прикладом: стимулювання за допомогою медичного обслуговування поліцейських не повною мірою відповідає принципу справедливості. Проблема полягає в неможливості отримання медичного обслуговування поліцейськими поза містами – обласних центрів України, тобто місцями, де розташовуються медичні організації поліції. Частина базового пакета не надається тим, хто знаходиться поза місцями дислокації медичних організацій.

У цьому вбачається порушення вимоги принципу справедливості в частині надання рівних можливостей усім адресатам, що володіють рівним правовим статусом.

*Принцип ефективного поєднання матеріальних і нематеріальних (моральних і організаційних) стимулів.* Принцип ефективного поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів полягає у забезпеченні досягнення планованого ефекту (показників службової діяльності) при задоволенні забезпечуваних державою та правом матеріальних, моральних і організаційних потреб поліцейських. У конкретному стимулюючому процесі суб'єкту, поєднуючи різноманітні моральні, організаційні та матеріальні стимули, необхідно розумно та гармонійно поєднувати стимулюючий потенціал різних видів стимулів з урахуванням їх цілеспрямованої дії на кожного окремого працівника. Цей принцип передбачає, що матеріальні та нематеріальні стимули можуть бути однаково сильні за своєю дією.

Результат стимулювання (формування мотивації до активної правомірної службової поведінки в діяльності поліції) залежить від обставин місця, часу, обстановки та суб'єкта впливу. Оціночна природа досліджуваного принципу передбачає істотну відносність його реалізації в стимулюючій практиці. Певне поєднання матеріальних і нематеріальних правових стимулів є завжди.

*Принцип гласності.* Принцип гласності означає доступність для адресатів інформації про чинну систему правового стимулювання та про практику застосування правових стимулів. З приводу значення цього принципу для мотивації особистості А. Маслоу стверджував, що секретність, обман, цензура чи інше блокування комунікації загрожує



всім базовим потребам особи в процесі реалізації когнітивних здібностей (перцептивних, інтелектуальних, що належать до навчання) [11]. Більшість дослідників, говорячи про принцип гласності, акцентують на інформуванні про практику правового стимулювання.

В. В. Серета вважає важливим, щоб працівники були добре поінформовані про те, за що та чому заохочений або покараний поліцейський [12, с. 20]. Однак на нашу думку доцільно не тільки забезпечувати гласність в організації стимулювання службової діяльності поліції, а й здійснювати це професійно. Питання професіоналізму при здійсненні динамічних явищ часто пов'язано з формами їх існування. Відтак зазначимо, що цей принцип стимулювання може бути представлений в різноманітних формах.

В одних випадках формою реалізації принципу гласності є діяльність засобів масової інформації, в тому числі місцевих, в інших – проведення спільних заходів (зборів, засідань, розводів особового складу на службу тощо). У системі МВС України практикується правове інформування особового складу, на якому, серед іншого, доводяться до відома накази про заохочення членів колективу та застосування дисциплінарних стягнень.

Порушення принципу гласності може спричинити суттєві негативні наслідки. В юридичній літературі зазначено, що порушення зазначеного принципу під час стимулювання службової діяльності є однією з причин істотного підриву нормального стану морально-психологічного клімату в службовому колективі. Це породжує нездорові настрої та неправильну громадську думку. Принцип гласності не повинен обмежуватися інформуванням про практику застосування правових стимулів.

Не менш важливим є адекватне уявлення кожного поліцейського про наявну систему правового стимулювання. Річ у тім, що особовий склад поліції може мати вельми фрагментарні уявлення про існування тих чи інших правових стимулів або не знати підстави та порядок їх отримання. У цих випадках такі стимули «випадають» з функціонування загальної системи правового стимулювання.

С. В. Шатрава, розглядаючи стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції на сучасному етапі розвитку, зазначає, що варто вказати на основні заходи, які спрямовані на покращення кадрового забезпечення органів Національної поліції України: розвиток відомчої системи освіти та підготовки кадрів; стимулювання керівників усіх рівнів до використання нових управлінських практик; упровадження сучасних методів мотивації та збалансова-

ної системи соціального захисту персоналу органів Національної поліції; розроблення ефективних підходів до оцінювання роботи персоналу і заохочення до підвищення її якості [13, с. 86–87].

**Висновки.** Принципи правового стимулювання службової діяльності в Національній поліції мають вагоме значення з теоретичного та практичного боків. Водночас поєднання мотиваційної теорії психології та теорії правого регулювання трудової діяльності, зокрема у сфері правоохоронної діяльності Національної поліції, дає можливість розглядати різну комбінацію принципів правого регулювання. Запропоновані принципи доцільності, визначеності, відчутності, оперативності, індивідуалізації, диференціації, справедливості, гласності відображають, на думку авторів, тенденції розвитку системи кадрового забезпечення Національної поліції, що відповідає Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року. Проблема правового стимулювання службової діяльності в Національній поліції багатопрофільна і може розглядатися з різних позицій, що приведе до пропозицій нових принципів, які, на нашу думку, доповнять запропоновані.

1. Колодій А. М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізація. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/63807/08/Kolodiy.pdf?sequence=1>

2. Крапивін Є. О. Оцінка ефективності роботи поліції в Україні: від «палиць» до нової системи (на прикладі органів досудового розслідування). К.: Софія-А, 2016. 120 с.

3. Сидоренко В. В. Невизначеність як негативна властивість права. *Наук. вісник публічного та приватного права*. 2017. № 2. С. 23–28.

4. Семчук Ж. В., Кошовий Б. О., Скриньковський Р. М. Перспективи застосування розширеної теорії мотивації А. Маслоу у світлі євроінтеграційних тенденцій. *Наук. записки Львів. ун-ту бізнесу та права*. 2013. Вип. 11. С. 219–222.

5. Матвіїв М. Дослідження концепції маркетингу відносин на міжнародному ринку. *Журнал європейської економіки*. 2010. № 4. С. 463–476.

6. Вареник І. В., Кантур А. І. Ефективні методи мотивації і стимулювання персоналу. *Молодий вчений*. 2017. № 6 (46). С. 391–393.

7. Про Дисциплінарний статут Національної поліції: Закон України (проект № 4670). URL: [w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=59106&pf35401](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=59106&pf35401).

8. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: Закон України від 15.03.2018. *Українське право*. URL: [http://ukrainepravo.com/law-making/bill\\_passed\\_by\\_legislature/zakon-ukrayiny-pro-dystyplinarnyy-statut-natsionalnoyi-politsiyi-ukrayiny/](http://ukrainepravo.com/law-making/bill_passed_by_legislature/zakon-ukrayiny-pro-dystyplinarnyy-statut-natsionalnoyi-politsiyi-ukrayiny/)

9. Каленіченко Л. І. Поняття та види принципів юридичної відповідальності. *Право і безпека*. 2017. № 1 (64). С. 24–31.

10. Ковалів М. В. Основи управління в органах внутрішніх справ України: навч.-практ. посібник. Львів: Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2010. 340 с.

11. Маслоу А. Мотивация и личность / перев. А. М. Татлыбаевой [Abraham H. Maslow. *Motivation and Personality* (2nd ed.) N.Y.: Harper & Row, 1970]. Терминологическая правка В. Данченко. К.: PSYLIB, 2004. URL: <http://psylib.org.ua/books/masla01/index.htm>

12. Середа В. В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи та види. *Університетські наукові записки*. 2014. № 1. С. 18–25.

13. Шатрава С. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції на сучасному етапі розвитку. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 1. С. 83–87.

**Hurkovskiy M. P., Yesimov S. S. Principles of legal stimulation of official activity in the National Police**

*The article deals with some aspects of the application of motivational theory in the personnel administration of the National Police, in particular, in the field of the motivation of official activity. The correlation between modern realities of personnel administration and humanistic requirements that arise because of the intensification of European integration aspirations in Ukraine, in the context of studying the principles of legal incentives for official activity of police officers, public officials and employees of the National Police of Ukraine is analyzed.*

*The results of stimulation, which influence the formation of motivation for active legitimate official behaviour in the police activity, depend on the circumstances of the place, time, environment and subject of influence, departmental normative and legal regulation, social factors based on the principles of legal regulation, the estimated nature of which involves a significant relativity of implementation in stimulating practice.*

*The principles of legal stimulation of official activity in the National Police are important from a theoretical and practical point of view. At the same time, the combination of the motivational theory of psychology and the theory of legal regulation of labour activity, in particular in the field of law enforcement activity of the National Police provides an opportunity to consider a different combination of principles of legal regulation.*

*The proposed principles of expediency, certainty, efficiency, individualization, differentiation, justice, transparency show, according to the authors, the tendencies of the development of the personnel system of the National Police, which is in line with the Strategy for the development of the bodies of the Ministry of Internal Affairs system until 2020. The problem of legal stimulation of official activity in the National Police is multidimensional and it can be considered from different positions, which will lead to proposals of new principles.*

**Key words:** *principles of legal stimulation, official activity, National Police.*

*Стаття надійшла 27 серпня 2018 р.*