

Харченко В. М.

кандидат юридичних наук, докторант

Науково-дослідного інституту публічного права

ORCID ID: 0009-0001-8277-504X

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

У статті визначено, що кадрове забезпечення доцільно розуміти як комплексне адміністративно-правове та організаційне явище, що водночас виступає окремим напрямом кадрової політики держави і нормативно врегульованою управлінською діяльністю уповноважених суб'єктів, спрямованою на своєчасне, оптимальне та якісне укомплектування органу публічної служби професійно підготовленими, кваліфікованими і добросовісними працівниками з урахуванням специфіки проходження служби у відповідній правоохоронній інституції, яке охоплює систему принципів, форм, методів, процедур і заходів, через які реалізуються добір та призначення кадрів, їх первинна підготовка і подальше професійне навчання, підвищення кваліфікації, оцінювання службової придатності та результатів діяльності, дисциплінарні механізми, формування кадрового резерву і створення умов для належного виконання службових повноважень, а у функціональному вимірі воно покликане гарантувати стабільність, інституційну спроможність і ефективність діяльності правоохоронного органу, забезпечуючи його здатність виконувати покладені державою завдання відповідно до вимог законності, професійних стандартів і гарантій прав людини. У статті підкреслено, що нормативне регулювання кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань має виразну особливість у вигляді дисбалансу між законодавчим і підзаконним рівнями, оскільки базовий закон, визначаючи місце і завдання ДБР у правоохоронній системі, не формує цілісної концепції кадрової політики та не містить розгорнутих орієнтирів щодо її мети, принципів і механізмів реалізації, натомість ключові правила прийняття на службу, проходження служби, професійного навчання, оцінювання і припинення службової діяльності концентруються у спеціальному підзаконному акті, який фактично виконує роль функціонального ядра кадрового регулювання. Водночас зміст такого регулювання дозволяє визначити кадрове забезпечення ДБР як систему взаємопов'язаних процедур і стандартів, спрямованих на формування професійного та добросовісного персоналу через конкурсність, контрактну основу служби, планове навчання і підвищення кваліфікації, об'єктивне оцінювання результативності, закріплення етичних вимог і механізмів відповідальності, а також створення умов для інституційної стійкості та адаптивності органу до змін у правовому середовищі і суспільних запитах. У статті визначено, що особливості підготовки кадрів для Державного бюро розслідувань зумовлюються спеціалізованим характером завдань Бюро та його підслідністю, що потребує орієнтації навчання на розслідування складних кримінальних правопорушень із специфічним суб'єктом складом і підвищеними вимогами до якості процесуальних рішень, доказування та службової дисципліни. Водночас підготовка персоналу не може бути відірваною від конкурсного добору і базаторівневої перевірки придатності, оскільки професійна компетентність у ДБР нерозривно поєднується з критеріями добросовісності, етичної стійкості та готовності діяти в умовах підвищених ризиків і суспільної уваги. Важливою ознакою є безперервність професійного розвитку, адже підготовка має розглядатися як постійний процес первинного навчання, підвищення кваліфікації та оновлення компетентностей відповідно до змін законодавства, практики та технологій, а її результативність забезпечується практичною спрямованістю навчальних модулів, інституційною адаптацією і наставництвом, що дозволяє уніфікувати підходи та підтримувати належні стандарти виконання службових завдань у всіх підрозділах ДБР.

Ключові слова: адміністративно-правовий механізм, адміністративно-правові відносини, взаємодія, захист, контроль, методи, правоохоронна функція, примус, розслідування, система, співробітництво, форми.

Kharchenko V. M. Features of the staffing provision of the activities of the State Bureau of Investigation

The article defines that personnel management should be understood as a complex administrative, legal and organizational phenomenon, which at the same time acts as a separate direction of the state's personnel policy and a normatively regulated management activity of authorized entities, aimed at timely, optimal and high-quality staffing of a public service body with professionally trained, qualified and honest employees, taking into account the specifics of service in the relevant law enforcement institution, which encompasses a system of principles, forms, methods, procedures and measures through which the selection and appointment of personnel, their initial training and further professional training, advanced training, assessment of service suitability and performance results, disciplinary mechanisms, formation of a personnel reserve and creation of conditions for the proper performance of official powers are implemented, and in the functional dimension it is designed to guarantee the stability, institutional capacity and effectiveness of the law enforcement body, ensuring its ability to perform the tasks assigned by the state in accordance with the requirements legality, professional standards and guarantees of human rights. The article emphasizes that the regulatory regulation of the personnel management of the State Bureau of Investigation has a distinct

© Харченко В. М., 2025

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

feature in the form of an imbalance between the legislative and regulatory levels, since the basic law, defining the place and tasks of the State Bureau of Investigation in the law enforcement system, does not form a holistic concept of personnel policy and does not contain detailed guidelines regarding its purpose, principles and mechanisms of implementation, instead, the key rules for hiring, service, professional training, evaluation and termination of service are concentrated in a special regulatory act, which actually plays the role of the functional core of personnel regulation. At the same time, the content of such regulation allows us to define the staffing of the State Bureau of Investigation as a system of interconnected procedures and standards aimed at the formation of professional and honest personnel through competitiveness, a contractual basis of service, planned training and advanced training, objective assessment of performance, consolidation of ethical requirements and accountability mechanisms, as well as creating conditions for the institutional stability and adaptability of the body to changes in the legal environment and public demands. The article determines that the features of training for the State Bureau of Investigation are determined by the specialized nature of the Bureau's tasks and its investigative nature, which requires orientation of training to the investigation of complex criminal offenses with a specific subject composition and increased requirements for the quality of procedural decisions, evidence, and service discipline. At the same time, personnel training cannot be separated from competitive selection and multi-level suitability testing, since professional competence in the SBI is inextricably linked to the criteria of integrity, ethical stability and readiness to act in conditions of increased risks and public attention. An important feature is the continuity of professional development, because training should be considered as a continuous process of initial training, advanced training and updating of competencies in accordance with changes in legislation, practice and technologies, and its effectiveness is ensured by the practical focus of training modules, institutional adaptation and mentoring, which allows unifying approaches and maintaining appropriate standards for performing official tasks in all SBI units.

Key words: administrative-legal mechanism, administrative-legal relations, interaction, protection, control, methods, law enforcement function, coercion, investigation, system, cooperation, forms.

Актуальність теми. Становлення та розвиток Державного бюро розслідувань як спеціалізованого державного правоохоронного органу, на який покладено завдання щодо запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування кримінальних правопорушень у межах визначеної законом підслідності, об'єктивно зумовлює підвищені вимоги до професійної компетентності, добросовісності та службової дисципліни його працівників, а відтак актуалізує питання належної підготовки кадрів як передумови ефективної реалізації правоохоронної функції держави. У сучасних умовах, коли кримінальні правопорушення набувають складніших форм, зростає роль аналітичних підходів, цифрових інструментів та міжнародних стандартів досудового розслідування, кадрове забезпечення ДБР не може зводитися лише до формального комплектування посад, оскільки потребує системно вибудованої моделі добору, первинної професійної підготовки, спеціалізованого навчання, безперервного підвищення кваліфікації, оцінювання результатів службової діяльності та формування стійких етичних орієнтирів, що відповідають принципам верховенства права, законності, неупередженості й підконтрольності. Водночас організаційно правова специфіка підготовки кадрів для ДБР визначається особливим статусом Бюро, конкурсними процедурами і вимогами до персоналу, необхідністю поєднання правових знань із практичними навичками слідчої та оперативної роботи, а також потребою у впровадженні сучасних методик навчання і відомчих стандартів, здатних забезпечити єдність професійної практики та належний рівень якості розслідування, що у сукупності зумовлює наукову актуальність дослідження змісту й організаційно правових засад підготовки кадрів для Державного бюро розслідувань.

Огляд останніх досліджень. Правоохоронна система України, в особливості розгляду крізь призму проблематики її інституцій, комплексно розглядалася такими вченими як В. Авер'янов, О. Бандурка, О. Банчук, Ю. Баулін, Ю. Битяк, О. Безпалова, О. Дрозд, А. Ключко, О. Кузьменко, О. Кузьменко, Р. Куйбіда, В. Нор, О. Скакун, В. Тацій, М. Хавронюк, М. Хавронюк, В. Шабунін, В. Шепітько та іншими.

Однак, враховуючи новітні виклики, новітній перегляд правоохоронної системи держави та коло органів, що забезпечують її функціонування, особливо Державного бюро розслідувань, потребує нових пошуків.

Мета статті є визначення на підставі норм чинного законодавства України, відомчих актів та доктринальних підходів, змісту й організаційно правових особливостей кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань.

Виклад основних положень. Проблема адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань України є вкрай важливою для сучасної адміністративної науки. Актуальність зазначеного питання, на думку дослідниці, обумовлюється перманентним процесом запровадження комплексу реформ та перетворень у вітчизняній правоохоронній сфері загалом. З метою задоволення гострого запиту суспільства на викоренення корупції в структурі суб'єктів публічного адміністрування та адекватного реагування на існуючі загрози національній безпеці, постійно створюються нові правоохоронні органи, яскравим прикладом чого є функціонування Державного бюро розслідувань України. Ефективна реалізація кадрового забезпечення правоохоронних органів загалом та Державного бюро розслідувань, зокрема, вбачається досить складним процесом, який цілком відбивається в практичній діяльності державного органу в передбачених чинним адміністративним законодавством способах, порядку, формах та процедурах. Правознавець акцентує увагу на тому, що ускладнює вирішення цього питання той факт, що в сучасній юридичній думці не існує узгодженої позиції щодо форм та процедур розуміння кадрового

забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері, а в тих наукових дослідженнях, що проведені, часто не враховані останні зміни у відповідному законодавстві [1, с. 57–58].

У своїх працях П.О. Комірчий та О.М. Лагнюк відмічають, що попри важливість феномена кадрового забезпечення для функціонування органу публічної служби та належного існування держави, виконання державою покладених на неї завдань, слід зауважити, що поняття "кадрове забезпечення" дотепер не визначене на законодавчому рівні, що, як справедливо констатують учені, породжує дискусії стосовно універсального розуміння змісту цього терміна. Крім того, зауважує П.О. Комірчий, в теорії адміністративного права українські та зарубіжні вчені дотепер не виробили єдиного підходу до розуміння поняття "кадрове забезпечення", що ускладнює теоретичне та практичне осмислення відповідного забезпечення та унеможливує комплексне формулювання дефініції поняття "кадрове забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері". Дані проблеми, підкреслює адміністративіст, вказують на надзвичайну актуальність потреби їх вирішення в теоретичній площині, сприяючи, таким чином, належному здійсненню триваючої реформи в правоохоронній системі України [2, с. 126; 3, с. 134–135].

У загальному сенсі, відмічає П.О. Комірчий під поняттям "кадрове забезпечення" можемо розуміти окремий напрям (галузь) кадрової політики, що підпорядкований меті відповідної політики та органічно взаємопов'язаний з іншими галузями цієї політики. Таким чином, у межах системного підходу "кадрове забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері України" слід розуміти як комплексне поняття, яким позначаються: 1) галузь кадрової політики, що має системний характер, власну структуру, принципи та функції, безпосередньо спрямовані на діяльність і процес із належним чином здійснюваного укомплектування органів публічної служби у правоохоронній сфері професійно підготовленими, кваліфікованими кадрами з урахуванням особливостей проходження служби у відповідних органах; 2) нормативно врегульовані, особливі та цілеспрямовані управлінська діяльність уповноважених осіб у структурі органів публічної служби правоохоронній сфері та процес і сукупність відносин, у межах яких реалізовується комплекс форм, методів, процедур і заходів уможливлення належного функціонування органів публічної служби у правоохоронній сфері шляхом вчасного та оптимального укомплектування цих органів якісними кадрами [3, с. 135].

Тобто, кадрове забезпечення доцільно розуміти як комплексне адміністративно правове та організаційне явище, що водночас виступає окремим напрямом кадрової політики держави і нормативно врегульованою управлінською діяльністю уповноважених суб'єктів, спрямованою на своєчасне, оптимальне та якісне укомплектування органу публічної служби професійно підготовленими, кваліфікованими і добросовісними працівниками з урахуванням специфіки проходження служби у відповідній правоохоронній інституції, яке охоплює систему принципів, форм, методів, процедур і заходів, через які реалізуються добір та призначення кадрів, їх первинна підготовка і подальше професійне навчання, підвищення кваліфікації, оцінювання службової придатності та результатів діяльності, дисциплінарні механізми, формування кадрового резерву і створення умов для належного виконання службових повноважень, а у функціональному вимірі воно покликане гарантувати стабільність, інституційну спроможність і ефективність діяльності правоохоронного органу, забезпечуючи його здатність виконувати покладені державою завдання відповідно до вимог законності, професійних стандартів і гарантій прав людини.

Богданов Р.І. справедливо зазначає, що Закон України "Про Державне бюро розслідувань" визначає правові основи організації та діяльності Державного бюро розслідувань, однак питання кадрового забезпечення у ньому врегульовані досить поверхнево, у цьому нормативно-правовому акті практично немає положень, які б стосувалися цілей, завдань чи принципів кадрового забезпечення системи органів ДБР, як не містяться у ньому й юридичні вказівки щодо механізму здійснення цього забезпечення. Натомість існує спеціальний підзаконний нормативно-правовий акт, який стосується питань проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, їх права та обов'язки. Зокрема, у цьому документі закріплені положення: щодо прийняття на службу (умови, порядок та обмеження), її проходження і кар'єрного просування; про права, обов'язки та відповідальність персоналу; про професійне навчання і підвищення кваліфікації; щодо оцінювання та припинення службової діяльності у ДБР; про відпустки та облік персоналу [4; 5; 6].

Крім того Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, їх права та обов'язки містить ряд важливих норм, які визначають загальні аспекти роботи у кадровій сфері в системі ДБР, так у ньому йдеться про те, що "служба у Державному бюро розслідувань є державною службою особливого характеру, що полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України. Особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань є громадяни України, які на конкурсній основі у добровільному порядку (за контрактом) прийняті на службу до Державного бюро розслідувань і яким присвоєно спеціальні звання осіб рядового та начальницького складу відповідно до законодавства. Особи рядового та начальницького складу належать до працівників Державного бюро розслідувань. Статус особи рядового та начальницького складу підтверджується службовим посвідченням. Положення про службове посвідчення та його зразок затверджуються Директором Державного бюро розслідувань. Час проходження служби у Державному бюро розслідувань зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби відповідно до закону" [5; 6].

У своїй праці Богданов Р.І. зазначає, що державна кадрова політика як елемент побудови Державного бюро розслідувань має відповідати наступним принципам і складатися з таких ключових елементів. Прозорість і відкритість процесів добору, відбору, призначення та просування по службі повинні бути прозорими та зрозумілими для всіх учасників. Відкриті конкурси та публічні оголошення про вакансії сприятимуть формуванню довіри до кадрової політики ДБР. Основна увага повинна приділятися професійним навичкам і компетенціям кандидатів. Необхідно забезпечити високий рівень підготовки співробітників через систематичне навчання та підвищення кваліфікації. Автор справедливо зазначає, що кадрова політика повинна бути спрямована на досягнення високої ефективності та результативності роботи органу. Це включає розробку чітких критеріїв оцінки роботи працівників, системи стимулювання та мотивації. Необхідно встановити високі етичні стандарти для співробітників, які мають дотримуватися принципів доброчесності, чесності та відповідальності. Це сприятиме запобіганню корупції та інших правопорушень. Кадрова політика має бути гнучкою і здатною адаптуватися до змін у законодавстві, умовах роботи та потребах суспільства. Це включає постійний аналіз і вдосконалення процедур та підходів. Заохочення інноваційних підходів у роботі та розвиток нових методик і технологій є важливим аспектом кадрової політики. Це дозволить ДБР залишатися ефективним та сучасним органом, здатним відповідати на нові виклики. Забезпечення рівних можливостей для всіх працівників незалежно від їхнього статі, віку, національності чи інших ознак. Важливо створити умови для рівноправного розвитку та кар'єрного зростання. Система підтримки співробітників, включаючи менторство, коучинг, програми професійного розвитку та психологічної підтримки, допоможе утримувати висококваліфіковані кадри та підвищувати їхню мотивацію. Важливо забезпечити взаємодію з іншими правоохоронними органами, навчальними закладами, міжнародними організаціями для обміну досвідом та підвищення кваліфікації співробітників. Впровадження цих принципів та елементів у державну кадрову політику сприятиме створенню професійного, ефективного та відповідального кадрового складу Державного бюро розслідувань, що відповідатиме вимогам сучасного суспільства та правової системи України [6].

Узагальнюючи наведені положення, можна дійти висновку, що нормативне регулювання кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань має виразну особливість у вигляді дисбалансу між законодавчим і підзаконним рівнями, оскільки базовий закон, визначаючи місце і завдання ДБР у правоохоронній системі, не формує цілісної концепції кадрової політики та не містить розгорнутих орієнтирів щодо її мети, принципів і механізмів реалізації, натомість ключові правила прийняття на службу, проходження служби, професійного навчання, оцінювання і припинення службової діяльності концентруються у спеціальному підзаконному акті, який фактично виконує роль функціонального ядра кадрового регулювання. Водночас зміст такого регулювання дозволяє визначити кадрове забезпечення ДБР як систему взаємопов'язаних процедур і стандартів, спрямованих на формування професійного та доброчесного персоналу через конкурсісність, контрактну основу служби, планове навчання і підвищення кваліфікації, об'єктивне оцінювання результативності, закріплення етичних вимог і механізмів відповідальності, а також створення умов для інституційної стійкості та адаптивності органу до змін у правовому середовищі і суспільних запитих.

Кадрове забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері нашої держави, є складним узгодженим процесом, який має виявлятися у практичній дійсності в передбачених чинним адміністративним законодавством способах, порядку та формах. Причому слід звернути увагу на те, що донині форми і процедури кадрового забезпечення публічної служби в досліджуваній сфері ще не були предметом комплексного дослідження, у яких би враховувались усі актуальні зміни в чинному адміністративному законодавстві України, що є особливою актуальною проблемою вітчизняної науки адміністративного права. Ця проблема, безперечно, також є важливою практичною проблемою. На це вказує надзвичайна актуальність кадрового забезпечення в умовах численних адміністративно-правових перетворень, які відбуваються в нашій державі, та активізації численних загроз національній безпеці, котрі мінімізуються завдяки належному функціонуванню органів публічної служби в правоохоронній сфері.

Форми і процедури кадрового забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері України, власне як і будь-який інший складний соціально-правовий феномен у площині функціонування суб'єктів публічної адміністрації, підлягає ретельному адміністративно-правовому врегулюванню, в межах якого нормотворцем визначаються особливі правові вимоги до здійснення кадрового забезпечення публічної служби відповідної сфери. Тобто до існування кадрового забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері у статичному та динамічному вигляді на нормативному рівні висувається велика кількість вимог, спрямованих на належне укомплектування суб'єкта публічної адміністрації якісними кадрами, уможливлення ефективного та раціонального керування кадровим забезпеченням й підвищення рівня однозначності цього явища. Особливе місце серед цих нормативних вимог займають нормативні вимоги до організаційної структури кадрового забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері.

На переконання Д. В. Мамчура, і з цим цілком можна погодитись, в адміністративно-правовому контексті формами забезпечення є зовнішнє вираження певних дій, які здійснюються відповідними суб'єктами в межах наданих їм повноважень і можуть вважатися належною підставою для настання чи ненастання правових наслідків [8, с. 10]. Натомість в аспекті кадрового забезпечення, на думку С. Г. Гаспарян, яка

розглядає означене питання в межах кадрового забезпечення судово-експертних установ, відповідними формами кадрового забезпечення є «зовнішнє вираження діяльності з кадрового забезпечення судово-експертних установ, яке відображає його сутність, цілі, завдання, зміст та особливості: відбір і добір кандидатів на посади експертів окремих судово-експертних установ, професійну підготовку експертів (навчання, підвищення кваліфікації, професійна атестація експертів), оцінювання та контроль, просування по службі, мотивацію, соціальне забезпечення, правове виховання» [9, с. 10].

Цікавою є думка, який С. О. Андренко влучно називає такі основні форми кадрового забезпечення органів внутрішніх справ: 1) форми профорієнтаційної роботи (тренінги, конференції, форуми, презентації, виступи, друковані видання, опитування тощо); 2) форми організаційно-штатної роботи (розрахунок нормативів кадрової чисельності, планування потреби в кадрах, оптимізація кадрової структури, розрахунок навантаження кадрів, форми організації кадрових служб і форми управління кадрами тощо); 3) правові форми укладення, зміни й припинення контрактів; 4) форми підготовки, добору та розстановки кадрів (присвоєння спеціальних звань, форми навчання та підготовки кадрів (денна, заочна, дистанційна), форми залучення та відбору кадрів – іспити, тестування, атестування, робота з кадровим резервом, конкурсний відбір тощо); 5) форми кадрового забезпечення в процесі проходження служби в органах внутрішніх справ (робота з кадровим резервом, факторний аналіз кадрового забезпечення, структурний аналіз особового складу, облік кадрів, форми оцінювання ефективності роботи працівників, ротація кадрів, внутрішні конкурси, перерозподіл функціональних обов'язків, суміщення посад, форми забезпечення службового просування кадрів, форми матеріального, соціального та інших видів забезпечення тощо); 6) форми підвищення кваліфікації, професіоналізму та перепідготовки кадрів (міжнародний обмін, стажування, щорічне оцінювання, атестація, курси, тренінги тощо); 7) форми наставництва, виховання та соціально-психологічного забезпечення кадрів; 8) форми стимулювання службової активності кадрів, укріплення законності, відповідальності й службової дисципліни в діяльності кадрів (заохочення, подяки, занесення на дошку пошани, проведення конкурсів «Кращий працівник» тощо, штрафні санкції за порушення дисципліни тощо) [10, с. 11].

Аналізуючи позиції вчених, можемо дійти висновку, що форми кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань доцільно визначати як зовнішньо виражені, нормативно та процедурно впорядковані способи здійснення уповноваженими суб'єктами ДБР кадрової діяльності, через які реалізується добір, прийняття на службу, професійна підготовка, оцінювання, службове просування і дисциплінарне забезпечення персоналу з метою своєчасного та якісного укомплектування Бюро придатними, компетентними і добросовісними працівниками для виконання покладених законом завдань.

На нашу думку, ключовими формами кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань є: – конкурсно добірні (відбір, перевірки, тестування, співбесіди, формування резерву); – організаційно штатні (планування потреби в кадрах, штат, кадрові підрозділи); – контрактно службові (прийняття, проходження служби, зміни умов, припинення); – навчально підготовчі (первинна підготовка, підвищення кваліфікації, стажування); – оціночно контрольні (оцінювання, атестація, контроль стандартів, службові перевірки); – мотиваційно дисциплінарні (заохочення, дисциплінарна відповідальність, підтримання дисципліни).

Отже, особливості підготовки кадрів для Державного бюро розслідувань зумовлюються спеціалізованим характером завдань Бюро та його підслідністю, що потребує орієнтації навчання на розслідування складних кримінальних правопорушень із специфічним суб'єктним складом і підвищеними вимогами до якості процесуальних рішень, доказування та службової дисципліни. Водночас підготовка персоналу не може бути відірваною від конкурсного добору і багаторівневої перевірки придатності, оскільки професійна компетентність у ДБР нерозривно поєднується з критеріями добросовісності, етичної стійкості та готовності діяти в умовах підвищених ризиків і суспільної уваги. Важливою ознакою є безперервність професійного розвитку, адже підготовка має розглядатися як постійний процес первинного навчання, підвищення кваліфікації та оновлення компетентностей відповідно до змін законодавства, практики та технологій, а її результативність забезпечується практичною спрямованістю навчальних модулів, інституційною адаптацією і наставництвом, що дозволяє уніфікувати підходи та підтримувати належні стандарти виконання службових завдань у всіх підрозділах ДБР.

Список використаних джерел:

1. Салманова О. Ю. Удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань як важлива умова ефективної реалізації правоохоронної функції держави. *Право.ua*. 2023. № 4. С. 57–62. URL: <https://doi.org/10.32782/LAW.UA.2023.4.9>
2. Лагнюк О. М. До питання кадрового забезпечення судів загальної юрисдикції в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2014. Т. 1. № 10–2. С. 126–128.
3. Комірчий П. О. Кадрове забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері: поняття та правові вимоги. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2019. № 41. Т. 2. С. 134–137. URL: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2019.41-2.30>
4. Про Державне бюро розслідувань: Закон України від 12 листопада 2015 року № 794-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 6. Ст. 55.

5. Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 № 743. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/743-2020-%D0%BF#Text>

6. Богданов Р. І. Державна кадрова політика та стратегічна програма в інституціоналізації Державного бюро розслідувань. *Forum Prava*. 2024. № 78(1). 124–130. URL: <http://doi.org/10.5281/zenodo.10870785>

7. Комірчий П. О. Форми та процедури кадрового забезпечення публічної служби в правоохоронній сфері. *Юридична наука*. 2020. № 4 (106).

8. Мамчур Д. В. Адміністративно-правові засади забезпечення транспортної дисципліни в державі : автореф. дис. канд. юрид. наук. Київ, 2010. 19 с.

9. Гаспарян С. Г. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення судово-експертних установ України : автореф. дис. канд. юрид. наук. Харків, 2019. 20 с.

10. Андренко С. О. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України : автореф. дис. канд. юрид. наук. Харків, 2015. 22 с.

Дата надходження статті: 08.08.2025

Дата прийняття статті: 28.08.2025

Опубліковано: 01.10.2025