

УДК 342.9

 DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.10114522>
Р.І. БОГДАНОВ,

директор Територіального управління Державного бюро розслідувань, розташованого у місті Хмельницькому, доктор філософії з менеджменту, м. Хмельницький, Україна; e-mail: bogdanov.roman@univd.edu.ua;

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4790-7627>

ЗАСАДНИЧІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

R.I. BOGDANOV,

Director of the Territorial Office of the State Investigation Bureau located in Khmelnytskyi, Ph.D in Management, Khmelnytskyi, Ukraine; e-mail: bogdanov.roman@univd.edu.ua;

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4790-7627>

FUNDAMENTAL PRINCIPLES OF FORMULATING THE CONCEPT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF THE STATE INVESTIGATION BUREAU

АНОТАЦІЇ (ABSTRACTS), КЛЮЧОВІ СЛОВА (KEYWORDS)

Постановка проблеми. Кадрове забезпечення діяльності територіальних управлінь Державного бюро розслідувань (ДБР) є важливою складовою ефективного функціонування цих органів. Проте, існує значна різноманітність теоретичних підходів щодо тлумачення цього поняття, що ускладнює розробку чіткої та ефективної кадрової політики. У науковій літературі кадрове забезпечення розглядається або як діяльність, спрямована на підтримку якості та ефективності органів влади, або як структурований процес, що включає добір, відбір, навчання та оцінювання кадрів. Ці підходи акцентують увагу на різних аспектах кадрового забезпечення, що призводить до розбіжностей у розумінні та практичній реалізації відповідних заходів. Тому виникає потреба у визначенні та систематизації поняття кадрового забезпечення з метою підвищення ефективності управління персоналом в територіальних управліннях ДБР. **Мета** полягає у визначенні засадничих основ формування поняття кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань. Використані такі **методи**: Аналіз наукової літератури – для дослідження існуючих теоретичних підходів до поняття "кадрове забезпечення", вивчення праць вчених у галузі права, теорії управління та організації; метод узагальнення – для формулювання узагальненого визначення кадрового забезпечення на основі аналізу різних підходів. **Результати.** Визначено, що кадрове забезпечення можна трактувати як діяльність або процес, спрямований на підтримку високого рівня якості та ефективності функціонування органів влади. **Висновки.** Виявлено, що правове регулювання кадрового забезпечення діяльності територіальних управлінь ДБР потребує уточнення та вдосконалення, особливо в частині, що стосується добору та відбору кадрів, їхнього навчання та оцінювання ефективності. Підкреслено необхідність інтеграції міжнародного досвіду у правове регулювання кадрового забезпечення для підвищення ефективності та професійного рівня працівників.

Ключові слова: кадри; кадрове забезпечення; територіальні управління; Державне бюро розслідувань

Problem statement. The staffing of territorial offices within the State Investigation Bureau (SIB) is crucial for their effective operation. However, there exists significant diversity in theoretical approaches to interpreting this concept, complicating the development of a clear and effective personnel policy. In academic literature, human resources management is viewed either as an activity aimed at supporting the quality and efficiency of governmental bodies or as a structured process involving recruitment, selection, training, and evaluation of personnel. These approaches emphasize different aspects of human resources management, leading to discrepancies in understanding and practical implementation. Therefore, there is a need to define and systematize the concept of human resources management to enhance personnel management effectiveness in SIB territorial offices. The **purpose** is to establish the fundamental principles for formulating the concept of human resources management within the State Investigation Bureau. **Methods** used include literature analysis to examine existing theoretical approaches to human resources management, studying works of scholars in law, management theory, and organization; and synthesis method for formulating a comprehensive definition of human resources management based

on various approaches. **Results.** It is determined that human resources management can be interpreted as an activity or process aimed at supporting high levels of quality and efficiency in governmental operations. **Conclusions.** It is evident that the legal regulation of human resources management in the activities of SIB territorial offices requires clarification and improvement, especially concerning the recruitment, selection, training, and performance evaluation of personnel. The necessity of integrating international experience into the legal framework of human resources management is emphasized to enhance the efficiency and professional standards of personnel.

Keywords: *personnel; personnel support; territorial administration; State Bureau of Investigation*

Постановка проблеми

Кадрове забезпечення діяльності територіальних управлінь Державного бюро розслідувань (ДБР) є важливою складовою ефективного функціонування цих органів. Проте, існує значна різноманітність теоретичних підходів щодо тлумачення цього поняття, що ускладнює розробку чіткої та ефективної кадрової політики. У науковій літературі кадрове забезпечення розглядається або як діяльність, спрямована на підтримку якості та ефективності органів влади, або як структурований процес, що включає добір, відбір, навчання та оцінювання кадрів. Ці підходи акцентують увагу на різних аспектах кадрового забезпечення, що призводить до розбіжностей у розумінні та практичній реалізації відповідних заходів. Тому виникає потреба у визначенні та систематизації поняття кадрового забезпечення з метою підвищення ефективності управління персоналом в територіальних управліннях ДБР.

Існує ціла низка факторів, від яких залежить якість та ефективність діяльності територіальних управлінь ДБР. Серед дослідників сутності та значення, організаційно-правових питань кадрового забезпечення органів державної та муніципальної влади цікавою є позиція О. Ю. Салманової. Вона вказує, що 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, наголошує вчена, 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].

Варто відзначити, що окремі проблемні аспекти, пов'язані із забезпеченням діяльності Державного бюро розслідувань розглядали: А.І. Гордійчук, В.М. Данюк, П.О. Комірчий, П.О. Кормічий, О.М. Лагнюк, А.М. Михненко, М.І. Ожиганова, В.М. Петюх, В.Б. Пчелін, Н.Т. Рудь, С.О. Цимбалюк, С.О. Шатрава, О.М. Шубалий та багато інших. Втім, недостатньо опрацьованим є питання кадрового забезпечення територіальних управлінь Державного бюро розслідувань. Тому *мета* статті полягає у визначенні засадничих основ формування поняття кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань. *Новизна* роботи міститься в опрацюванні теоретичного підходу щодо визначення поняття кадрового забезпечення територіальних управлінь Державного бюро розслідувань. Її *завданнями* є з'ясування сутності поняття "кадрове забезпечення".

Основні принципи формування поняття кадрового забезпечення

З метою розуміння сутності кадрового забезпечення територіальних управлінь ДБР спершу слід визначитися із тим, що ж власне являє собою кадрове забезпечення як таке, у чому полягає його зміст і як воно співвідноситься із таким явищем як кадрова політика, адже дослідники досить часто вживають одночасно ці два поняття, застосовуючи їх для розкриття сутнісного змісту один одного. 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 "кадро-

ве забезпечення" дотепер не визначене на законодавчому рівні, що, як справедливо констатують учені, породжує дискусії стосовно універсального розуміння змісту цього терміна [2, с.126; 3, с.134–135]. Крім того, зауважує П.О. Кормічий, 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 унеможлиблює 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 [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 сфері правоохорони 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 у сфері правоохорони 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]. Отже, підсумовує науковець, кадрове забезпечення у правоохоронній сфері України, будучи особливим напрямком кадрової політики та складною управлінською діяльністю, процесом, сукупністю правовідносин з укомплектування органу належними кадрами, є досить складним феноменом (ускладненим самою кадровою діяльністю, що організаційно-функціонально неможлива у спрощеному виді, а особливо – у публі-

чному секторі, який прямо відображається на стані безпеки держави), що не може бути ненормативним. При цьому нормативність відповідного кадрового забезпечення стосується як статичного, так і динамічного вияву цього феномена [3, с.135].

С.О. Шатрава під кадровим забезпеченням розуміє внутрішню організаційну управлінську діяльність, яка врегульована нормами адміністративного законодавства, відомчими й організаційно-розпорядчими актами і полягає у проведенні роботи з кадрами, що враховує їхню професійну підготовку, добір та розстановку, просування по службі, перепідготовку та підвищення кваліфікації, заохочення та застосування дисциплінарних санкцій, а також оцінювання якості службової діяльності працівників (службовців) [4, с.86]. М.І. Ожиганова та інші вважають, що кадрове забезпечення – це діяльність служб персоналу з кадрового забезпечення організації складається з заходів з планування, набору і розстановки персоналу, формування трудового колективу в рамках організації щоденної роботи з персоналом [5]. А.М. Михненко визначає кадрове забезпечення – це діяльність з відновлення трудових ресурсів, головний елемент управління людськими ресурсами, необхідний чинник досягнення цілей суспільного розвитку [6, с.307].

З позиції В.Б. Пчеліна кадрове забезпечення являє собою визначену на нормативно-правовому рівні, цілеспрямовану, системну діяльність уповноважених суб'єктів, направлена на визначення кадрових потреб, відбір і добір кадрів, здійснення їх професійної підготовки й орієнтації, розстановку та вивільнення кадрів, що здійснюється з метою забезпечення нормального перебігу відповідного органу публічної влади чи іншого колективного суб'єкта [7, с.133]. В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк, О.М. Шубалий, Н.Т. Рудь, А.І. Гордійчук під кадровим забезпеченням системи управління персоналом розуміють необхідний кількісний і якісний склад працівників кадрової служби організації. Якісні характеристики персоналу, зазначають дослідники, являють собою сукупність професійних, моральних та особистісних якостей, які є конкретним вираженням відповідності персоналу тим вимогам, які висуваються до посади чи робочого місця [8, с.82]. О.І. Пархоменко-Куцевілі пропонує розуміти під кадровим забезпеченням органів публічної влади комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінку і встановлення завчасно передбачених відносин з працівниками як у са-

тому органі державної влади для подальшого просування по кар'єрних щаблях, так і поза його межами для нового найму тимчасових або постійних працівників. Зазначене кадрове забезпечення, уточнює О.І. Пархоменко-Куцевіл, – це системний механізм, спрямований на оновлення кваліфікованих кадрів в органах державної влади [6, с.308]. А.М. Ключко кадрове забезпечення тлумачить у загальному вигляді як виконання завдання соціального забезпечення систем і процесів управління у певній сфері суспільного життя шляхом залучення людей, які відповідають визначним вимогам, до реалізації трудових функцій в тому чи іншому органі державної влади та його структурних підрозділах. У своїх подальших працях науковець звертає увагу на те, що поняття кадрового забезпечення можна розглядати в широкому та вузькому розуміннях [9, с.43]. При цьому правник підкреслює, що зазначене забезпечення може мати як вузьке, так і більш просторе тлумачення. У ширшому розумінні кадрове забезпечення – це діяльність, спрямовану на забезпечення органів державної влади персоналом із необхідним рівнем кваліфікації, професійних та особистих якостей, здатних вирішувати поставлені завдання [9, с.43]. За використання більш стриманого (або) вузького підходу, кадрове забезпечення являє собою нормативно закріплену та цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених державних органів, посадових осіб щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування й планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки та вивільнення персоналу [9, с.175].

Формування визначення поняття кадрового забезпечення Державного бюро розслідування

Формування визначення змісту поняття "кадрове забезпечення Державного бюро розслідувань" від загального поняття "кадрове забезпечення" є складним і вимагає ретельного аналізу та уточнення. Особливості цього процесу визначаються специфікою функцій та завдань, які виконує ДБР, а також особливостями правового регулювання в Україні. Воно визначається цілим рядом чинників. Серед них наступні:

Контекст і функції Державного бюро розслідувань: ДБР є спеціалізованою установою, яка здійснює кримінальне розслідування і впроваджує професійні стандарти та методи роботи в сфері правопорядку. Отже, кадрове забезпечення ДБР повинно забезпечувати наявність кваліфікованих співробітників з необхідними

компетенціями у сфері правознавства, кримінального права, технічних наук тощо.

Специфіка процесів та методів: формування поняття "кадрове забезпечення ДБР" враховує специфіку його діяльності, таку як розслідування серйозних злочинів, боротьба з корупцією та іншими видами організованої злочинності. Це передбачає використання сучасних методів розслідування, високий рівень професійної майстерності, а також спеціалізовану підготовку персоналу.

Правове регулювання – кадрове забезпечення ДБР залежить від правових норм, що регулюють діяльність правоохоронних органів в Україні. Це охоплює відповідність вимогам щодо добору та навчання персоналу, забезпечення прав і гарантій співробітників, а також визначення критеріїв ефективності роботи.

Адаптація до змін суспільного та правового контексту: особливості формування визначення кадрового забезпечення ДБР включають адаптацію до змін у суспільних вимогах, технологічних новаціях у сфері правоохоронної діяльності, а також до удосконалення нормативно-правової бази.

Інтеграція міжнародного досвіду. Оскільки Державне бюро розслідувань має взаємодіяти з міжнародними партнерами у сфері боротьби з транснаціональною злочинністю, важливо враховувати міжнародний досвід у формуванні кадрового забезпечення. Це охоплює адаптацію до міжнародних стандартів розслідування, обмін досвідом та навчання за кордоном, що сприяє підвищенню професійного рівня працівників та ефективності їхньої діяльності.

Системність та комплексність підходу. Формування поняття "кадрове забезпечення ДБР" передбачає системний підхід до визначення його складових елементів. Це включає аналіз потреб у персоналі, розробку стратегій добору та підготовки кадрів, систематичне оновлення знань і навичок працівників у відповідності до сучасних викликів та технологій.

Динамічний характер процесу – оскільки ситуації та вимоги до ДБР можуть змінюватися з часом, формування кадрового забезпечення має бути гнучким і динамічним процесом. Це передбачає постійне вдосконалення методів роботи, оновлення навчальних програм, адаптацію до нових видів злочинності та сучасних технологій.

Отже, як видно із викладених вище дослідницьких позицій, наразі у наукових колах немає єдиного підходу до визначення кадрового за-

безпечення. Разом із тим не можна й стверджувати, що точки зору науковців на сутнісний зміст цієї категорії кардинально різняться. Більшість дослідників із галузі права, теорії управління та організації розуміють кадрове забезпечення або як діяльність, або як певний процес, однак одні фахівці акцентують увагу на меті і завданнях цієї діяльності, або процесу, а інші наголос роблять на внутрішній структурі і складових, з яких складається зазначене забезпечення. Відповідно до першого підходу кадрове забезпечення можна розтлумачити як діяльність (чи процес), спрямований на підтримку високого рівня якості та ефективності функціонування органів влади шляхом посилення їх кадрових спроможностей і перспектив, визначення пріоритетних напрямків і форм підвищення професійних якостей кадрового складу і практична реалізація відповідних заходів. У розрізі ж розуміння кадрового забезпечення як структурованого процесу чи як системної, систематичної, поетапної діяльності його можна охарактеризувати як сукупність рішень, дій і заходів, щодо: добору і відбору кадрів, їх розміщення та просування, навчання та підвищення кваліфікації персоналу, оцінювання якості та ефективності роботи працівників та (або) службовців, заохочення та застосування мір виховного характеру, а також вивільнення кадрів.

Тому, стосовно ДБР, базовим у кадровому забезпеченні територіальних управлінь ДБР можна визнати урегульовану засобами адміністративного та у деяких аспектах, що не регламентуються першим, трудового права, діяльність компетентних суб'єктів, яка спрямована на

визначення та задоволення кадрових потреб і запитів територіальних управлінь ДБР.

Таким чином, формування визначення кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань відбувається в контексті його специфіки та функцій, враховуючи вимоги сучасного правового середовища та суспільних потреб.

Висновки

Кадрове забезпечення територіальних управлінь ДБР – це урегульована засобами адміністративного та у деяких аспектах, що не регламентуються першим, трудового права, діяльність компетентних суб'єктів, яка спрямована на визначення та задоволення кадрових потреб і запитів територіальних управлінь ДБР, посилення їх кадрових спроможностей і розвиток трудового потенціалу шляхом прийняття та реалізації комплексу рішень і заходів щодо добору та відбору кадрів, їх найбільш доцільного розміщення та просування кар'єрними щаблями, оцінювання і розвитку професійних якостей персоналу, підвищення рівня його мотивації та службової дисципліни задля досягнення і підтримання належної якості та ефективності здійснення територіальними управліннями ДБР свого функціонального призначення.

Конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів відсутній.

Вираз вдячності

Дослідження виконано в межах дисертаційного дослідження автора.

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. <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. <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2019.41-2.30>
4. Шатрава С. О. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції на сучасному етапі розвитку. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 1. С. 83–87.
5. Управління персоналом: навчальний посібник / М. І. Ожиганова, В. О. Хорошко, Ю. Є. Яремчук, В. В. Карпинець. Вінниця: ВНТУ, 2014. 188 с. [https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/42uprav_person\(2016\)/p5.html](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/42uprav_person(2016)/p5.html)
6. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. К.: НАДУ, 2010. 820 с.
7. Пчелін В. Б. Сутність і правові засади кадрового забезпечення адміністративного судочинства України. *The Genesis of Genius*. 2016. No. 6. Рр. 131–133.
8. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред.

В. М. Данюка, В. М. Петюха. К.: КНЕУ, 2006. 398 с.

9. Ключко А. М. Поняття та зміст кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 1. С. 42–51.

REFERENCES

1. Salmanova, O. YU. (2023). Udoskonalennya administratyvno-pravovoho rehulyuvannya kadrovoho zabezpechennya Derzhavnoho byuro rozsliduvan yak vazhlyva umova efektyvnoyi realizatsiyi pravookhoronnoyi funktsiyi derzhavy [Improvement of the administrative and legal regulation of personnel support of the State Bureau of Investigation as an important condition for the effective implementation of the law enforcement function of the state]. *Pravo.ua*, (4), 57-62. <https://doi.org/10.32782/LAW.UA.2023.4.9> (in Ukr.).
2. Lahnyuk, O. M. (2014). Do pytannya kadrovoho zabezpechennya sudiv zahalnoyi yurysdyktsiyi v Ukraini [To the issue of staffing of courts of general jurisdiction in Ukraine]. *Naukovyy visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriya: Yurysprudentsiya*, 1(10–2), 126–128 (in Ukr.).
3. Komirchyy, P. O. (2019). Kadrove zabezpechennya publichnoyi sluzhby u pravookhoronniy sferi: ponyattya ta pravovi vymohy [Staffing of the public service in the field of law enforcement: concepts and legal requirements]. *Naukovyy visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriya: Yurysprudentsiya*, 41(2), 134–137. <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2019.41-2.30> (in Ukr.).
4. Shatrava, S. O. (2018). Stan ta pravove rehulyuvannya kadrovoho zabezpechennya orhaniv Natsionalnoyi politysiyi na suchasnomu etapi rozvytku [State and legal regulation of staffing of the National Police bodies at the current stage of development]. *Pidpryyemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, (1), 83–87 (in Ukr.).
5. Ozhyhanova, M. I., Khoroshko, V. O., Yaremchuk, YU. YE., & Karpinets, V. V. (2014). *Upravlinnya personalom* [HR]. Navchalnyy posibnyk. Vinnytsya: VNTU. [https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/42uprav_person\(2016\)/p5.html](https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/42uprav_person(2016)/p5.html) (in Ukr.).
6. Surmin, YU. P., Bakumenko, V. D., & Mykhnenko, A. M. et al. ; Kovbasyuk, YU. V., Troshchynskyy, V. P., & Surmin, YU. P. (Eds.). (2010). *Entsyklopedychnyy slovnyk z derzhavnoho upravlinnya* [Encyclopedic dictionary of public administration]. K.: NADU (in Ukr.).
7. Pchelin, V. B. (2016). Sutnist i pravovi zasady kadrovoho zabezpechennya administratyvnoho sudochynstva Ukrainy [The essence and legal principles of personnel support of the administrative judiciary of Ukraine]. *The Genesis of Geniu*, (6), 131–133 (in Ukr.).
8. Danyuk, V. M., Petyukh, V. M., & Tymbalyuk, S. O. et al.; Danyuk, V. M., & Petyukh, V. M. (2006). *Menedzhment personalu* [Personnel Management]. Navch. posib. K.: KNEU (in Ukr.).
9. Klochko, A. M. (2012). Ponyattya ta зміст кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України [The concept and content of personnel support of internal affairs bodies of Ukraine]. *Naukovyy visnyk Dnipropetrovskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav*, (1), 42–51 (in Ukr.).

ІНФОРМАЦІЯ ПРО СТАТТЮ (ARTICLE INFO)

Published in:
Форум права: 77 pp. 101–106 (4).

Related identifiers:

10.5281/zenodo.10114522

http://forumprava.pp.ua/files/101-106-2023-4-FP-Bogdanov_13.pdf

http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2023_4_13.pdf

License (for files):

[Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Received: 25.11.2023

Accepted: 16.12.2023

Published: 19.12.2023

Available online: 19.12.2023

Cite as:

Богданов, Р. І. (2023). Зasadничі основи формування поняття кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань. *Форум Права*, 77(4), 101–106. <http://doi.org/10.5281/zenodo.10114522>

Bogdanov, R. I. (2023). Zasadnychi osnovy formuvannya ponyattya kadrovoho zabezpechennya Derzhavnoho byuro rozsliduvan [Fundamental Principles of Formulating the Concept of Human Resources Management of the State Investigation Bureau]. *Forum Prava*, 77(4), 101–106. <http://doi.org/10.5281/zenodo.10114522>