

УДК 342.9

 DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.10870785>
P.I. БОГДАНОВ,

 докторант Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор філософії з менеджменту, м. Харків, Україна; e-mail: bogdanov.roman@univd.edu.ua;

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

ДЕРЖАВНА КАДРОВА ПОЛІТИКА ТА СТРАТЕГІЧНА ПРОГРАМА В ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

R.I. BOGDANOV,

 Postdoctoral Student, Kharkiv National University of Internal Affairs, Ph.D. in Management, Kharkiv, Ukraine; e-mail: bogdanov.roman@univd.edu.ua;

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

STATE PERSONNEL POLICY AND STRATEGIC PROGRAM IN THE INSTITUTIONALIZATION OF THE STATE BUREAU OF INVESTIGATIONS

АНОТАЦІЇ (ABSTRACTS), КЛЮЧОВІ СЛОВА (KEY WORDS)

Постановка проблеми. Державне бюро розслідувань як орган нового типу в Україні, створено для забезпечення ефективного розслідування важливих кримінальних справ, стикається з численними викликами і проблемами, особливо в сфері кадрового забезпечення та стратегічного управління персоналом. Такими проблемними в управлінні персоналом та стратегічному плануванні Державного бюро розслідувань (ДБР) сьогодні є несумісність між складністю його завдань і наявними людськими ресурсами. Особливої актуалізації набуває необхідність визначення та обґрунтування засадничих основ державної кадрової політики та стратегічної програми як ключових елементів інституціоналізації Державного бюро розслідувань. **Метою** дослідження є визначення та обґрунтування засадничих основ державної кадрової політики як елементу побудови Державного бюро розслідувань, а також розробка рекомендацій щодо вдосконалення кадрової політики з урахуванням специфіки функціонування цього органу та сучасних викликів. Використані **методи** – аналіз наукової літератури: для систематизації теоретичних підходів до кадрової політики та стратегічного управління в контексті інституціоналізації Державного бюро розслідувань; емпіричні дослідження – для аналізу практичної реалізації кадрової політики і стратегічної програми ДБР, включаючи вивчення структури, процесів добору та управління персоналом. **Результати.** Виконана ідентифікація проблем, визначені ключові проблеми у кадровій політиці та стратегічній програмі ДБР, такі як несумісність завдань з наявними ресурсами, недостатня увага до професійного розвитку та недоліки у мотивації персоналу; надана оцінка ефективності рекомендацій та визначення очікуваних переваг і вимірювання успіхів у впровадженні нових стратегій та підходів до кадрової політики та стратегічної програми. **Висновки.** Підтверджена необхідність системної переробки кадрової політики та стратегічної програми Державного бюро розслідувань з метою відповідності сучасним викликам та завданням організації; важливим є подальше наукове обґрунтування та моніторинг впровадження рекомендацій з метою постійного удосконалення кадрової політики та стратегічної програми ДБР.

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

Problem statement. The State Bureau of Investigations, as a new type of institution in Ukraine created to ensure effective investigation of important criminal cases, faces numerous challenges and issues, particularly in the areas of personnel management and strategic human resource management. Today, the challenges in personnel management and strategic planning of the State Bureau of Investigations (SBI) include the mismatch between the complexity of its tasks and the available human resources. There is a critical need to define and justify the fundamental principles of state personnel policy and strategic program as key elements in the institutionalization of the State Bureau of Investigations. The research **purpose** to identify and substantiate the fundamental principles of state personnel policy as a building block of the State Bureau of Investigations, as well as to develop recommendations for improving personnel policy considering the specific functioning of this organization and contemporary challenges. The **methods** used include literature analysis for systematizing theoretical approaches to personnel policy and strategic management in the context of the institutionalization of the State Bureau of Investigations, and empirical research for analyzing the practical implementation of personnel policy

and strategic program of the SBI, including the study of structure, recruitment processes, and personnel management. **Results.** The identification of problems has been completed, key issues in personnel policy and strategic program of the SBI have been determined, such as task-resource mismatch, inadequate attention to professional development, and deficiencies in personnel motivation. An assessment of the effectiveness of recommendations has been provided, and expected benefits and measurements of success in implementing new strategies and approaches to personnel policy and strategic program have been defined. **Conclusions.** The necessity of systemic overhaul of personnel policy and strategic program of the State Bureau of Investigation has been confirmed to align with contemporary challenges and organizational tasks; further scientific justification and monitoring of recommendations implementation are crucial for continuous improvement of personnel policy and strategic program of the SBI.

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

Постановка проблеми

Державне бюро розслідувань як орган нового типу в Україні, створено для забезпечення ефективного розслідування важливих кримінальних справ, стикається з численними викликами і проблемами, особливо в сфері кадрового забезпечення та стратегічного управління персоналом.

Такими проблемними в управлінні персоналом та стратегічному плануванні Державного бюро розслідувань (ДБР) сьогодні є несумісність між складністю його завдань і наявними людськими ресурсами. Високі вимоги до розслідування корупційних схем, організованої злочинності та серйозних правопорушень потребують висококваліфікованого та мотивованого персоналу і, відповідно – нової кадрової політики. Актуальним є й напрацювання чіткої стратегічної програми, яка б інтегрувала кадрову політику з основними стратегічними цілями ДБР, забезпечуючи відповідність управлінських практик з місією та завданнями організації. Недоліки у цьому напрямку можуть призвести до розбіжностей у розумінні стратегічних цілей серед різних підрозділів ДБР та завдати завданням через неефективне управління ресурсами.

Через це комплексне вирішення проблем кадрової політики та стратегічної програми ДБР потребує уточнення і вдосконалення існуючих підходів, врахування сучасних викликів та впровадження ефективних механізмів управління персоналом для підвищення ефективності діяльності організації. При цьому, особливої актуалізації набуває необхідність визначення та обґрунтування засадничих основ державної кадрової політики та стратегічної програми як ключових елементів інституціоналізації Державного бюро розслідувань. Основними аспектами є необхідність узгодження кадрової політики зі стратегічними цілями та завданнями ДБР, а також розробка рекомендацій щодо вдосконалення цих інструментів у контексті сучасних викликів та особливостей функціонування органу.

Наукові дослідження А.І. Гордійчук, О.М. Лагнюк, С.О. Цимбалюк та інших вчених, присвячені проблемам кадрового забезпечення та стратегічного управління в сфері правоохоронних органів, включаючи ДБР, виявили ряд важливих аспектів. Попередні дослідження акцентували увагу на недоліках і прогресивних практиках в управлінні людськими ресурсами в контексті сучасних викликів та завдань, що стоять перед правоохоронними органами. Разом із тим, вони створили платформу для подальших робіт, спрямованих на аналіз та впровадження рекомендацій з удосконалення кадрової політики та стратегічного управління в Державному бюро розслідувань, що є актуальним напрямком сучасної наукової діяльності.

Звідси, *метою* цього дослідження є визначення та обґрунтування засадничих основ державної кадрової політики як елементу побудови Державного бюро розслідувань, а також розробка рекомендацій щодо вдосконалення кадрової політики з урахуванням специфіки функціонування цього органу та сучасних викликів. *Новизна* статті полягає у оцінці та вдосконаленню правового регулювання кадрової політики ДБР, забезпеченню відповідності основним законодавчим вимогам та стандартам. Її *завданнями* є аналіз державної кадрової політики як елемента побудови Державного бюро розслідувань та Стратегічної програми діяльності ДБР.

Державна кадрова політика як елемент побудови Державного бюро розслідувань

Як зазначає С.В. Ковбасюк, "інституціоналізація державної влади приводить до встановлення раціонального типу легітимності, що означає усталення якісно нового порядку взаємовідносин між владою і суспільством" [1]. І, відповідно, в цій системі взаємовідносин державна кадрова політика є ключовим елементом побудови ефективної та професійної системи Державного бюро розслідувань (ДБР). В умовах зростаючих викликів, з якими стикається Україна, таких як корупція, організована злочинність

та інші загрози національній безпеці, необхідність у формуванні високопрофесійного кадрового складу стає все більш актуальною. Проте, існуючі проблеми в системі кадрового забезпечення, такі як недосконалість процедур добору та відбору кадрів, недостатня увага до професійного розвитку працівників та низький рівень мотивації, ускладнюють реалізацію ефективної кадрової політики.

В цілому, кадрове забезпечення розглядається як діяльність, спрямована на підтримку якості та ефективності роботи органів влади, або як структурований процес, що включає добір, відбір, навчання та оцінювання кадрів. Відсутність єдиного підходу до формування кадрової політики ускладнює розробку та впровадження ефективних заходів, спрямованих на підвищення професійного рівня працівників ДБР [2].

Отже, виникає нагальна потреба у розробці чіткої та комплексної державної кадрової політики, яка б враховувала специфіку функціонування ДБР та забезпечувала високий рівень професійної компетентності, етичних стандартів та мотивації працівників. Важливо визначити основні напрями та пріоритети кадрової політики, розробити стандарти та процедури, які сприятимуть формуванню високопрофесійного кадрового складу та забезпеченню ефективної діяльності ДБР в умовах сучасних викликів.

Так, О.В. Банчук-Петросова, аналізуючи проблематику сучасної державної кадрової політики, відмічає, що на сьогодні на сторінках фахових періодичних видань, у навчальних джерелах, у монографічних дослідженнях наводиться ціла низка визначень поняття "державна кадрова політика", яка тлумачиться як: "політика держави у сфері державної служби, головною метою якої є вдосконалення кадрового потенціалу, створення дієздатного державного апарату, спроможного ефективно здійснювати завдання та функції Української держави шляхом сумлінного виконання державними службовцями покладених на них службових повноважень; один із найважливіших напрямів державного управління, орієнтований на потребу публічної адміністрації в кадрах, що полягає в стратегічній діяльності із цільовизначення, ідеологічного та програмного забезпечення формування, розвитку і використання кадрових ресурсів як визначального чинника ефективності системи органів публічної влади; науково обґрунтована діяльність, яка включає відбір, розстановку, навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації, розвиток кадрів державної служби, формування кадрово-

го резерву у сфері державної служби; державну стратегію, що виражає волю народу, політичний курс роботи з кадрами на загальнодержавному рівні, стратегії формування, розвитку та раціонального використання кадрів, всіх людських ресурсів держави; цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності" [3]. За вченою "державна кадрова політика – це цілеспрямована загальнодержавна Національна стратегія, яка розрахована на тривалий період стратегічної діяльності держави, спрямована на пошук, формування, розвиток та раціональне використання і відтворення людського капіталу для забезпечення реалізації загальнонаціональних інтересів: інтересів особистості, суспільства та держави у різних сферах їх життєдіяльності, реалізація яких гарантує збереження національних цінностей, державний суверенітет, територіальну цілісність в контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою. Державна кадрова політика, наголошує дослідниця, є найважливішим фактором збереження та зміцнення цілісності держави, соціально-політичної стабільності суспільства, стратегічною складовою регуляції життєдіяльності громадян. Важливою складовою державної кадрової політики є створення збалансованої системи управління людським капіталом, що має забезпечити оптимальне використання трудових ресурсів країни. Цілі державної кадрової політики мають за мету визначити комплекс базових положень, що мають забезпечити захист національних інтересів України у різних сферах національної безпеки держави" [3].

Можна зазначити, що кадрова політика у контексті діяльності територіальних управлінь ДБР – це більш загальна категорія, яка стосується визначення концептуальних та стратегічних засад управління службово-трудовими ресурсами зазначених правоохоронних органів, формулювання основоположних принципів та норм щодо формування, накопичення, використання, зміцнення та розвитку їх кадрових можливостей і кадрового потенціалу з метою забезпечення високого рівня якості та ефективності здійснення правоохоронної функції держави.

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.

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.

Слід також зазначити, що основні засади реалізації державної політики в галузі кадрового забезпечення Державного бюро розслідувань визначаються нормами адміністративного права, які об'єктивуються у відповідних законодав-

чих положеннях.

Перш за все, треба звернути увагу на Закон України "Про Державне бюро розслідувань" [4], який 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 [5]. 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.

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]. Однак, попри змістовний характер зазначеного поло-

ження, воно має досить вузьке спрямування, і стосується виключно питань кадрової роботи, тож його регулятивний вплив не охоплює цілої низки важливих моментів кадрового забезпечення територіальних управлінь ДБР. Зокрема, у ньому немає жодної вказівки про цілі та завдання кадрового забезпечення, про його принципи та форми, про суб'єктний склад, про механізми оцінювання його якості та ефективності тощо.

Стратегічна програма діяльності Державного бюро розслідувань

Важливим документом у світлі досліджуваної проблематики є Стратегічна програма діяльності, яка являє собою внутрішній документ, що визначає концептуальні засади та пріоритетні стратегічні напрямки функціонування та розвитку системи ДБР на певний період, зокрема чинна Стратегія орієнтована на 2022-2026 роки. У цьому документі закріплено, що Стратегічна програма діяльності Державного бюро розслідувань визначає основні вектори руху, пріоритетні завдання органу на найближчі п'ять років, формує розуміння працівників Державного бюро розслідувань щодо шляхів раціонального розподілу наявних ресурсів та заходів, яких необхідно вжити для успішного виконання його місії, і заявляє своїм партнерам про готовність до конструктивної співпраці. Метою Стратегічної програми є інституціоналізаційне утвердження ДБР як незалежного правоохоронного органу, який максимально ефективно виконує покладені на нього завдання та має високу довіру суспільства. Серед пріоритетних напрямів роботи ДБР питання кадрового забезпечення не зазначаються, але у завданнях його діяльності закріплено, що утвердження Державного бюро розслідувань як успішного правоохоронного органу залежатиме, зокрема, від удосконалення організаційно-правових засад його діяльності, впровадження ефективного адміністративного та кадрового менеджменту, нарощування матеріально-технічного забезпечення, налагодження конструктивної співпраці з інститутами держави, міжнародними партнерами, громадськістю та вимагатиме виконання ряду завдань за цими напрямками [6].

Як видно з наведеного, кадровий менеджмент визнається одним із важливих проблемних питань, вирішення якого напряму визначає якість та ефективність діяльності як системи ДБР в цілому, так і його окремих підрозділів, зокрема і територіальних управлінь. Розкриваючи зна-

чення кадрового менеджменту, розробники стратегії зазначають, що за кожним результатом діяльності, як розслідуванням резонансних злочинів, так і виконанням щоденних обов'язків, стоять люди, основою діяльності яких є спільні цінності: доброчесність, професійність, рішучість і відповідальність, командна робота та рівність можливостей.

У стратегії справедливо акцентується увага на тому, що для формування команди високопрофесійних працівників потрібно забезпечити реалізацію щорічної мотиваційної програми, професійної та фізичної підготовки працівників, запровадити систему атестування, вдосконалити порядок і умови проходження служби, підвищення кваліфікації працівників Державного бюро розслідувань. У межах щорічної мотиваційної програми необхідно: 1) запровадити мотиваційні чинники проходження служби (система заохочення працівників; система орієнтаційної підготовки для новопризначених працівників); 2) вирішити питання соціального, медичного, житлового забезпечення працівників; 3) започаткувати проведення спортивних та культурно-освітніх заходів (спартакіади Державного бюро розслідувань з різних видів спорту, підтримка та участь у соціальних проєктах, що сприятиме згуртованості колективу). Важливою умовою формування фахової команди є професійна та фізична підготовка працівників Державного бюро розслідувань. З метою її забезпечення необхідно: 1) ініціювати законодавче урегулювання створення Інституту підготовки кадрів Державного бюро розслідувань; 2) створити власний тренінговий центр для швидкої адаптації до специфіки роботи в Державному бюро розслідувань вперше прийнятих на службу за різними напрямками діяльності; 3) запровадити інститут наставництва для новопризначених працівників; 4) забезпечити проходження практики студентами вітчизняних закладів вищої освіти на підставі укладених договорів; 5) створити сприятливі умови для проведення занять з фізичної підготовки і спорту; 6) поглибити міжнародне співробітництво за напрямом ознайомлення з досвідом правоохоронних органів інших країн. Сприяння ефективній реалізації повноважень працівниками ДБР та підвищенню престижу служби в Державному бюро розслідувань загалом [6].

Також у Стратегії приділено увагу питанню оцінювання якості та ефективності оцінювання діяльності персоналу. Зокрема у цьому документі зазначається, що для забезпечення прозорого та об'єктивного оцінювання осіб рядового і

начальницького складу Державного бюро розслідувань (атестування) з метою вирішення питань щодо просування по службі кращих працівників, їх відповідності займаним посадам необхідно запровадити систему атестаційних комісій центрального апарату та територіальних управлінь Державного бюро розслідувань, а також удосконалити порядок переведення працівників та підвищення їх кваліфікації. Проведення політики нульової толерантності до будь-яких проявів порушення закону з боку працівників Державного бюро розслідувань, яка вимагатиме: вдосконалення механізмів запобігання корупції та конфлікту інтересів; дотримання етики поведінки; забезпечення невідворотності та прозорості притягнення до відповідальності за вчинення будь-яких правопорушень.

Таким чином, успішна інституціоналізація Державного бюро розслідувань вимагає комплексного підходу до управління персоналом та розробки стратегічної програми, яка враховує сучасні виклики та сприяє досягненню стратегічних цілей організації.

Висновки

1. Забезпечення ефективного функціонування Державного бюро розслідувань неможливе

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ковбасюк С. В. Інституційна характеристика сучасної держави: теоретико-правове дослідження: дис. ... канд. юрид наук: 12.00.01. Одеса, 2021. 225 с. <https://dspace.onua.edu.ua/items/220346e1-4963-4a84-b47a-fba1b27ed183>
2. 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>
3. Банчук-Петросова О. В. Теоретичні основи сучасної державної кадрової політики України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2013. № 7. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2013_7_5
4. Про державне бюро розслідувань: Закон України від 12.11.2015 № 794-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19#Text>
5. Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 № 743. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/743-2020-%D0%BF#Text>
6. Стратегічна програма діяльності (2022-2026 рр.). <https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/strategichna-programa-diyalnosti/strategichna-prog.pdf>

REFERENCES

1. Kovbasyuk, S. V. (2021). *Instytutsiyna kharakterystyka suchasnoyi derzhavy: teoretyko-pravove doslidzhennya* [Institutional characteristics of the modern state: theoretical and legal investigation]. Candidate's thesis (12.00.01). Odesa. <https://dspace.onua.edu.ua/items/220346e1-4963-4a84-b47a-fba1b27ed183> (in Ukr.).
2. 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> (in Ukr.).
3. Banchuk-Petrosova, O. V. (2013). *Teoretychni osnovy suchasnoyi derzhavnoyi kadrovoyi polityky Ukrainy* [Theoretical foundations of modern state personnel policy of Ukraine]. *Derzhavne upravlinnya: udoskonalennya ta rozvytok*, (7). http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2013_7_5 (in Ukr.).

без належної кадрової політики, що враховує специфіку його завдань та функцій. Сучасні виклики у сфері боротьби з корупцією та організованою злочинністю вимагають наявності висококваліфікованого персоналу з мотивацією до досягнення результативності.

2. Необхідність чіткої визначеності стратегічних цілей та завдань ДБР у контексті кадрової політики забезпечує інтеграцію цих цілей у всі аспекти управлінської діяльності. Це дозволить збільшити ефективність управління ресурсами та підвищити професійний рівень працівників.

3. Загальна консолідація зусиль у напрямку вдосконалення кадрової політики і стратегічної програми є ключовим для зміцнення інституціоналізаційної стійкості ДБР та підвищення його авторитету як внутрішньо, так і на міжнародній арені у сфері боротьби зі злочинністю і корупцією. Важливо розробити та впровадити стратегічну програму, яка впишеться в загальний контекст інституціоналізації ДБР.

Конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів відсутній.

Вираз вдячності

Дослідження виконано в межах дисертаційного дослідження автора.

4. *Pro derzhavne byuro rozsliduvan* [About the State Bureau of Investigation]. *Zakon Ukrayiny* (12.11.2015 No. 794-8). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19#Text> (in Ukr.).
5. *Pro zatverdzhennya Polozhennya pro prokhozheniya sluzhby osobamy ryadovoho ta nachalnytskoho skladu Derzhavnoho byuro rozsliduvan* [On the approval of the Regulation on the completion of service by the rank and file officers of the State Bureau of Investigation]. *Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny* (05.08.2020 No. 743). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/743-2020-%D0%BF#Text> (in Ukr.).
6. *Stratehichna prohrama diyalnosti (2022-2026 rr.)* [Strategic activity program (2022-2026)]. <https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/strategichna-programa-diyalnosti/strategichna-prog.pdf> (in Ukr.).

ІНФОРМАЦІЯ ПРО СТАТТЮ (ARTICLE INFO)

Published in:

Форум права: 78 pp. 124–130 (1).

Related identifiers:

10.5281/zenodo.10870785

http://forumprava.pp.ua/files/124-130-2024-1-FP-Bogdanov_15.pdfhttp://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2024_1_15.pdf**License (for files):**[Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)**Received:** 19.02.2024**Accepted:** 14.03.2024**Published:** 19.03.2024**Available online:** 19.03.2024**Cite as:****Богданов, Р. І. (2024). Державна кадрова політика та стратегічна програма в інституціоналізації Державного бюро розслідувань. *Форум Права*, 78(1), 124–130. <http://doi.org/10.5281/zenodo.10870785>**Bogdanov, R. I. (2024). *Derzhavna kadrova polityka ta stratehichna prohrama v instytutsionalizatsiyi Derzhavnoho byuro rozsliduvan* [State Personnel Policy and Strategic Program in the Institutionalization of the State Bureau of Investigations]. *Forum Prava*, 78(1), 124–130.<http://doi.org/10.5281/zenodo.10870785>