

**НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА  
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА**

*Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису*

**ТИМОШЕНКО ВАДИМ ОЛЕКСАНДРОВИЧ**

УДК 342.922

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ  
КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ**

12.00.07 «Адміністративне право і процес;  
фінансове право; інформаційне право»

подається на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ **Тимошенко В. О.**

**Науковий керівник – Татарова Тетяна Олександрівна, кандидат юридичних наук**

**Київ – 2020**

## АНОТАЦІЯ

*Тимошенко В. О.* Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право». – Науково-дослідний інститут публічного права, Науково-дослідний інститут публічного права, Київ, 2020.

Дисертаційна робота присвячена формулюванню адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності ДБР, а також розробці пропозицій і рекомендацій щодо вирішення проблем в цій сфері та вдосконалення функціонування відповідного адміністративно-правового механізму.

В роботі розкрито поняття, сутність і особливості кадрового забезпечення діяльності ДБР, конкретизовано мету, завдання і функції, розроблено систему принципів кадрового забезпечення діяльності вказаного органу. Надано теоретико-правову характеристику поняттю та структурі елементів адміністративно-правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР. Визначено систему відповідних суб'єктів кадрового забезпечення і охарактеризовано їх правовий статус, в результаті чого виявлено недоліки правового регулювання повноважень цих суб'єктів щодо формування кадрового складу ДБР. Визначено форми, методи і процедури даного кадрового забезпечення. Сформульовано пропозиції щодо удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення діяльності ДБР.

Наукову новизну дослідження окреслено в наступних положеннях.

*Вперше:* 1) комплексно охарактеризовано модель адміністративно-правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР. Основними рівнями такого адміністративно-правового механізму є два: базовий (норми

адміністративного законодавства, мета, завдання, функції, принципи цього механізму) та практичний, який в свою чергу має матеріальний вияв механізму (позаструктурні та структурні суб'єкти та їх правосуб'єктність) і практичний процедурний вияв механізму (об'єкт у вигляді відповідних відносин, форми, способи та засоби здійснення завдань, процедурні акти як підстава функціонування механізму);

2) крізь призму реформи «перезавантаження ДБР» та подальших змін законодавства, що регулює кадрове забезпечення діяльності ДБР, окреслено пріоритетні напрями удосконалення відповідного адміністративно-правового регулювання шляхом: 1) створення та затвердження Концепції кадрового забезпечення діяльності ДБР до 2030 року; 2) удосконалення правового регулювання підстав, умов та процедур кадрового забезпечення діяльності ДБР, зокрема шляхом доповнення переліку підстав для звільнення директора та його заступників фактом визнання роботи ДБР незадовільною (виключити абз. 2 ч. 5 ст. 10, викласти в новій редакції статті 10 і 11 Закону України № 794-VIII); 3) створення Положення про організацію та здійснення кадрової роботи в ДБР, який замінить собою низку наказів ДБР, котрими регулюються різні аспекти кадрової роботи в Бюро;

3) визначено можливості удосконалення організаційних засад кадрового забезпечення діяльності ДБР, зокрема необхідним є: 1) обмеження та забезпечення законності кадрового впливу Президента України на функціонування правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР шляхом надання повноважень: директору затверджувати (за погодженням із КМУ) організаційну структуру ДБР; Президенту України призначати на посаду та звільняти з посади директора лише за згодою ВР України; КМУ затверджувати (за поданням директора ДБР) положення про Раду громадського контролю (далі – РГК) при ДБР та порядок її формування (викласти у новій редакції абз. 2 ч. 1 ст. 9, ч. 1 ст. 11, ч. 2 ст. 28 Закону України № 794-VIII);

2) забезпечення законності кадрового впливу ВР України на функціонування правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР, закріпленням відповідних повноважень парламенту в чинному законодавстві (викласти у новій редакції абз. 1 ч. 5 ст. 10 Закону України № 794-VIII); 3) забезпечення законності кадрового впливу РГК при ДБР на функціонування правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР шляхом позбавлення Ради повноважень розробляти і затверджувати Правила професійної етики працівників ДБР (виключити п. 3-1 ч. 3 ст. 28 та доповнити ст. 25-1 Закону України № 794-VIII); 4) інституційного унеможливлення політизації державної служби ДБР шляхом надання підрозділу внутрішнього контролю ДБР повноважень щодо здійснення контролю за дотриманням працівниками вимог політичної неупередженості, задля чого доповнити ч.2 ст. 24 Закону України № 794-VIII пунктом 2-2;

*удосконалено:*

1) наукове тлумачення поняття, сутності і особливостей кадрового забезпечення діяльності ДБР;

2) наукові підходи до розуміння мети, завдань і функцій кадрового забезпечення діяльності ДБР. Мета кадрового забезпечення діяльності ДБР полягає у поступовому та стабільному створенні оптимальних умов для належного функціонування ДБР за рахунок формування й оптимального використання персоналу цього державного органу. Завдання даного забезпечення зводяться до: наповнення ДБР персоналом; належного функціонування персоналу цього органу; забезпечення законного припинення служби в ДБР. Основними функціями кадрового забезпечення діяльності ДБР є: програмна (стратегічна) та розпорядча; організаційна; правозастосовна та реалізаційна; координаційна; превентивна;

3) характеристику системи суб'єктів кадрового забезпечення діяльності ДБР та їх правового статусу. Доведено, що таку систему складають групи:

- 1) «позаструктурні суб'єкти»: Президент України; Кабінет Міністрів України; комісія з проведення конкурсу на зайняття посади директора ДБР;
- 2) «структурні суб'єкти»: директор ДБР; директори територіальних управлінь і керівники підрозділів центрального апарату ДБР та їх заступники; Управління кадрової роботи та державної служби; підрозділ внутрішнього контролю; комісія з проведення конкурсів на зайняття посад працівників ДБР; Дисциплінарна комісія; Інститут підготовки кадрів ДБР; рада громадського контролю при ДБР;

*дістали подальший розвиток:*

- 1) положення про сутність принципів кадрового забезпечення діяльності ДБР та їх структуру;
- 2) розуміння сутності та переліку форм і методів кадрового забезпечення діяльності ДБР;
- 3) тлумачення сутності та переліку процедур кадрового забезпечення діяльності ДБР.

Дисертація містить додатки в яких викладено пропозиції щодо внесення змін до чинного законодавства та авторське бачення структури Концепції кадрового забезпечення діяльності ДБР.

**Ключові слова:** адміністративна реформа, Державне бюро розслідувань, кадри, забезпечення, процедури, принципи, мета, суб'єкти, перезавантаження.

## SUMMARY

*Tymoshenko V. O. Regulatory and legal framework for staffing the activities of the State Bureau of Investigation. – Qualifying scientific work publishes as a manuscript*

The thesis for obtaining a scientific degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.07 «Administrative law and procedure; financial law; information law». – Scientific Institute of Public Law, Scientific Institute of Public Law, Kyiv, 2020.

The thesis focuses on the formulation of the administrative and legal framework for staffing the activities of the SBI, as well as the development of proposals and recommendations for solving problems in this area and improving the functioning of the corresponding administrative and legal mechanism.

The work reveals the concept, essence and features of staffing the activities of the SBI, specifies the goals, objectives and functions, develops a system of principles for staffing the activities of the specified body. A theoretical and legal description of the concept and structure of the administrative and legal mechanism elements for staffing the activities of the SBI has been provided. The system of the relevant subjects of staffing was determined and their legal status was characterized, as a result of which the shortcomings of the legal regulation of these subjects powers to build the nucleus of the SBI personnel has been revealed. Forms, methods and procedures for this staffing have been determined. Proposals have been formulated to improve the administrative and legal regulation of staffing of the SBI activities.

The scientific novelty of the research is indicated in the following provisions.

*For the first time:* 1) the model of the administrative and legal mechanism of staffing the SBI activity is comprehensively characterized. The main levels of such an administrative and legal mechanism are: basic (norms of administrative legislation,

purpose, objectives, functions, principles of this mechanism) and practical which has material manifestation of the mechanism (non-structural and structural subjects and their legal personality) and procedural manifestation of the mechanism (object in the form of corresponding relations, forms, methods and means of accomplishing tasks, procedural acts as the basis for the mechanism functioning);

2) through the prism of the “reset of the SBI” reform and further amendments to the legislation governing the staffing of the SBI activities, the priority areas for improving the relevant administrative and legal regulation have been identified by: 1) creation and approval of the Concept of staffing the SBI activities until 2030; 2) improving the legal regulation of the grounds, conditions and procedures for staffing the SBI activities, in particular, by supplementing the list of grounds for the dismissal of the Director of the Bureau and his deputies with the fact that the work of the SBI is recognized as unsatisfactory (to exclude paragraph 2 of part 5 of Article 10, reworded the article 10 and 11 of the Law of Ukraine No. 794-VIII)); 3) creation of the Regulation on the organization and implementation of personnel work in the SBI, which will replace a number of orders of the SBI, which regulate various aspects of personnel work in the Bureau;

3) the possibilities of improving the organizational foundations of staffing the SBI activities have been identified, in particular, it is necessary: 1) to restrict and ensure the legality of the personnel influence of the President of Ukraine on the functioning of the legal mechanism of staffing the SBI activities by granting the authority: to the Director of the SBI to approve (in agreement with CMU) the organizational structure of SBI; to President of Ukraine for appointing and dismissing the Director of the Bureau only with the consent of the Verkhovna Rada of Ukraine; to the Cabinet of Ministers of Ukraine to approve (as advised by the Director of the SBI) the regulation on the Council of Public Control (hereinafter - CPC) under the SBI and the procedure for its formation (to be stated in a new version the paragraph 2 of Article 9, part 1; of Article 11, part 1; of Article 28, part 2 of the Law of Ukraine

No. 794-VIII) 2) to ensure the legality of the personnel influence of the Verkhovna Rada of Ukraine on functioning the legal mechanism of personnel support for the activities of the SBI, secure the relevant powers of the parliament in the current legislation (to be amended in a new version of Article 10, part 5, paragraph 1 of the Law of Ukraine No. 794 -VIII); 3) to ensure the legality of the personnel influence of the CPC under the SBI on the functioning of the legal mechanism for staffing the work of the SBI by depriving the Council of the authority to develop and approve the Rules of the SBI employees' professional ethics (exclude clause 3-1 of Article 28, part 3 and supplement Article 25 -1 of the Law of Ukraine No. 794-VIII); 4) to prevent institutionally the politicization of the SBI state service by staffing the Bureau's activities through powering the Department of Internal Control of the SBI to monitor compliance by the Bureau's employees with the requirements of political impartiality, for which Art. 24, part 2 of Law of Ukraine No. 794-VIII should be supplemented with paragraph 2-2;

*There have been improved:*

1) a comprehensive scientific interpretation of the concept, essence and features of staffing the activities of the SBI;

2) scientific approaches to understanding the goals, objectives and functions of staffing the SBI activities. The goal is the gradual and stable creation of all optimal conditions for the proper functioning of the SBI through the formation and optimal use of this state body personnel. The tasks are summed up as follows: filling the SBI with personnel; the proper functioning of the Bureau staff; ensuring the legal termination of service in the SBI. The main functions are rule-making, program and administrative; organizational; law enforcement and implementational; coordinational; preventive;

3) an up-to-date description of the system of subjects of staffing the activities of the SBI and their legal status. Such a system is composed of: 1) "non-structural subjects": the President of Ukraine; Cabinet of Ministers of Ukraine; Commission for

holding a competition for the position of Director of the SBI; 2) “structural entities”: Director of the SBI; directors of territorial offices and heads of divisions of the central office of the Bureau and their deputies; Human Resources and Civil Service Department; Department for an Internal Control of the Bureau; Commission for holding competitions for the positions of employees of the SBI; Disciplinary Commission of the Bureau; the SBI Personnel Training Institute; CPC under the Bureau;

*There have been further developed:*

1) the provision on the essence of the principles of staffing the activities of the SBI and their structure;

2) scientific understanding of the essence and list of forms and methods of staffing the SBI activities;

3) interpretation of the essence and list of procedures for staffing the activities of the SBI.

The thesis consists of appendixes that include proposals regarding the amendments to current legislation and the author’s vision of the structure of Concept for staffing the activities of the SBI.

**Key words:** administrative reform, State Bureau of Investigation, staff, provision, procedures, principle, goal, subjects, reloading.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:*

1. Тимошенко В. А. Административно-правовая сущность кадрового обеспечения деятельности Государственного бюро расследований. *Право и политика*. 2018. № 4. С. 143-147. (Кыргызская Республика).

2. Тимошенко В. О. Методи кадрового забезпечення діяльності державного бюро розслідувань. *Юридична наука*. 2019. № 5. С. 117-123.

3. Тимошенко В. О. Процедури кадрового забезпечення діяльності державного бюро розслідувань. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 3. Т. 2. С. 145-151.

4. Тимошенко В. О. Характеристика правового статусу суб'єкта кадрового забезпечення діяльності державного бюро розслідувань. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 4. С. 156-160.

5. Тимошенко В.О. Мета та завдання кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань. *Visegrad journal on human rights*. 2019. № 6/3. Р. 178-182. (Словацька Республіка).

6. Тимошенко В. О. Щодо можливостей удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 5. С. 189-195.

*які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

7. Тимошенко В. О. Щодо вдосконалення процедури формування комісії з проведення конкурсу на зайняття посади директора державного бюро розслідувань. Актуальні питання та проблеми правового регулювання суспільних відносин: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 6-7 берез. 2020 р.). Дніпро: ГО «Правовий світ», 2020. С. 51-55.

8. Тимошенко В. О. Щодо концепції кадрового забезпечення діяльності державного бюро розслідувань. Актуальні проблеми реформування системи законодавства України: матеріали міжн. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 25-26 січ. 2019 р.). Запоріжжя: ГО «Істина», 2019. С. 39-43.

9. Тимошенко В. О. Забезпечення юридичної визначеності припинення повноважень директора державного бюро розслідувань та його заступників. Правове регулювання суспільних відносин: актуальні проблеми та вимоги сьогодення: матеріали міжн. наук.-практ. конф. (Запоріжжя, 24–25 лип. 2020 р.). Запоріжжя: ГО «Істина», 2020. С. 34–37.

## ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	14
ВСТУП.....	15
<b>РОЗДІЛ 1 ЗАГАЛЬНО-ТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА</b>	
<b>КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ.....</b>	<b>24</b>
<b>ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ.....</b>	<b>24</b>
1.1. Поняття, сутність та особливості кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань .....	24
1.2. Мета, завдання та функції кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань.....	41
1.3. Принципи кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань .....	53
Висновки до розділу 1 .....	68
<b>РОЗДІЛ 2 АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ .....</b>	<b>73</b>
2.1. Поняття та елементи адміністративно-правового механізму кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань.....	73
2.2. Суб'єкти кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань та характеристика їх правового статусу .....	86
2.3. Форми та методи кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань.....	106
2.4. Процедури кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань .....	134
Висновки до розділу 2.....	150

РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ.....	156
3.1. Пріоритетні напрями удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань .....	156
3.2. Удосконалення організаційних засад кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань .....	181
Висновки до розділу 3.....	192
ВИСНОВКИ .....	195
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	202
ДОДАТКИ .....	236

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВР – Верховна Рада

ДБР – Державне бюро розслідувань

ДК – Дисциплінарна комісія

ЄС – Європейський Союз

Закон України № 794-VIII – Закон України «Про Державне бюро розслідувань»

КМ – Кабінет Міністрів

КПК – Кримінальний процесуальний кодекс

КСУ – Конституційний Суд України

МОП – Міжнародна організація праці

НАБУ – Національне антикорупційне бюро України

НАЗК – Національне агентство з питань запобігання корупції

НАТО – Організація Північноатлантичного договору

ОВС – органи внутрішніх справ

ОРД – оперативно-розшукова діяльність

РГК – Рада громадського контролю

СБУ – Служба безпеки України

СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік

УВК – Управління внутрішнього контролю

УКРДС – Управління кадрової роботи та державної служби

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Наприкінці 2019 року Президентом України було ініційовано реформу Державного бюро розслідувань (далі – ДБР). Відбулися зміни правового статусу ДБР, удосконалено правове регулювання питань, пов’язаних із кадровим забезпеченням діяльності ДБР. Вирішення цих проблем сприятиме не лише належному функціонуванню ДБР, але й також обумовлюватиме підвищення рівня безпеки в державі, уможливлуватиме виконання нею поточних євроінтеграційних завдань, а разом із тим – нарощуватиме рівень інвестиційної привабливості України (у 2019 році згідно Рейтингу країн за глобальною конкурентоспроможністю, опублікованому Аналітичною групою Всесвітнього економічного форуму, Україна посідає лише 85 місце<sup>1</sup>). Це пояснюється тим, що долучитись до ЄС може лише правова держава з належним рівнем публічного адміністрування та економічним потенціалом. При цьому, як відомо, за останні роки знижується конкурентоспроможність України у результаті зростання корупції та злочинності в державі. Зокрема, у 2019 році в Рейтингу держав за рівнем корупції, опублікованому *Transparency International*, Україна посіла 126 місце (у 2018 році – 120, у 2017 році – 130, 2016 році – 131), хоча Польща у тому ж році зайняла 41 місце, Латвія і Чехія – 44, а Румунія – 70<sup>2</sup>. У той же час, за Рейтингом країн за рівнем злочинності (показники першої половини 2020 року), опублікованому *Numbeo*, Україна зайняла 47 місце у світі (у 2019 році – 40,

<sup>1</sup> The Global Competitiveness Report: 2019/ World Economic Forum. Geneva : WEF, 2019. P. xiii. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf).

<sup>2</sup> Corruption Perceptions Index 2019 / Transparency International. URL: [https://images.transparencycdn.org/images/2019\\_CPI\\_Report\\_EN\\_200331\\_141425.pdf](https://images.transparencycdn.org/images/2019_CPI_Report_EN_200331_141425.pdf).

у 2018 році – 36) та 1 місце у Європі. У той же час, Латвія в цьому Рейтингу посіла 88 місце, Польща – 95, Румунія – 100, Чехія – 116<sup>3</sup>.

Вказані обставини вказують на актуальність обраної теми дисертаційного дослідження, на нагальність потреби оптимізації правових основ організації та діяльності ДБР, а саме у частині функціонування правового механізму ефективного формування, та використання його кадрового потенціалу. Окремі аспекти зазначених питань вивчались у наукових працях вітчизняних учених, серед яких А. С. Атаманчук, А. А. Єлісеєва, О. М. Бабак, О. В. Біденко, Р. В. Гребя, Б. В. Деревянко, Я. О. Зарічнюк, О. В. Калиновський, М. С. Моїсеєв, В. А. Селезньов, Є. Д. Скулиш, В. І. Литвиненко, А. К. Ліскова, Р. М. Труба, В. В. Чумак, Л. В. Шутенко та інші науковці. Крім того, адміністративно-правові засади кадрового забезпечення діяльності органів публічної служби загалом та у правоохоронній сфері зокрема, вже досить широко досліджувались багатьма вітчизняними юристами-адміністративістами, серед яких: В. Б. Авер'янов, О. М. Алтуніна, О. М. Бандурка, В. М. Бевзенко, Ю. П. Битяк, В. М. Вац, С. Г. Гаспарян, В. В. Галунько, І. П. Голосніченко, Н. Т. Гончарук, В. Ю. Грітчина, М. В. Джафарова, М. М. Дивак, О. Ю. Дрозд, Н. А. Дубина, П. В. Євдокимов, В. О. Іваха, К. С. Ізбаш, Т. Є. Кагановська, В. В. Кириченко, В. Ю. Кікінчук, А. М. Клочко, О. І. Кобелєв, Ю. О. Коваленко, А. М. Колодій, П. О. Комірчий, В. О. Кудря, Н. А. Литвин, Н. О. Максименцева, Н. П. Матюхіна, Р. С. Мельник, В. М. Мельникович, Б. Б. Мельниченко, О. М. Музичук, С. В. Ніколайчук, Р. В. Олійник, Ю. В. Оніщик, О. І. Остапенко, С. В. Петков, В. П. Пилипишин, О. Ю. Салманова, С. Г. Стеценко, В. В. Терещук, В. М. Тетеря, Н. П. Христинченко, О. Ю. Чапала, І. М. Шопіна, В. В. Юровська, В. А. Юсупов, Х. П. Ярмакі та інші вітчизняні науковці. Напрацювання з окресленої проблематики цих та інших учених становитимуть

---

<sup>3</sup> Crime Index by Country 2020 Mid-Year / Numbeo. URL: [https://www.numbeo.com/crime/rankings\\_by\\_country.jsp](https://www.numbeo.com/crime/rankings_by_country.jsp).

теоретичне підґрунтя для дослідження адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності ДБР, що є питанням, котре потребує комплексного вирішення.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.**

Обраний напрям дослідження узгоджується зі Концепцією адміністративної реформи в Україні, затвердженою Указом Президента України від 22 липня 1998 року № 810/98; Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020», схваленою Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015; Стратегією розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 роки, схваленою постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 року. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідницької роботи Науково-дослідного інституту публічного права «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації 0115U005495).

**Мета і завдання дослідження.** *Мета* роботи полягає у формулюванні адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності ДБР, а також в розробці пропозицій і рекомендацій щодо вирішення проблем даного забезпечення. Досягнення вказаної мети зумовлює необхідність розв'язання наступних завдань:

– розкрити поняття, сутність і особливості кадрового забезпечення діяльності ДБР;

– встановити та конкретизувати мету, завдання і функції кадрового забезпечення діяльності ДБР;

– виокремити та охарактеризувати систему принципів кадрового забезпечення діяльності ДБР;

– надати теоретико-правову характеристику поняттю та структурі елементів адміністративно-правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР;

– визначити систему суб'єктів кадрового забезпечення діяльності ДБР і охарактеризувати їх правовий статус;

– розкрити та конкретизувати форми і методи кадрового забезпечення діяльності ДБР;

– визначити процедури кадрового забезпечення діяльності ДБР;

– виявити та окреслити пріоритетні напрями удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення діяльності ДБР;

– сформулювати пропозиції щодо удосконалення організаційних засад кадрового забезпечення діяльності ДБР.

*Об'єкт дослідження* – суспільні відносини, що виникають у процесі кадрового забезпечення діяльності ДБР.

*Предмет дослідження* – адміністративно-правові засади кадрового забезпечення діяльності ДБР.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети дисертації та розв'язання поставлених завдань використана система загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання. Використання *логіко-семантичного* методу дозволило визначити сутність низки понять (підрозділи 1.1, 1.2, розділ 2). Звернення до методів *аналізу, синтезу та класифікації* забезпечило можливість виокремити та згрупувати завдання та функції (підрозділ 1.2), принципи кадрового забезпечення (підрозділ 1.3), виявити та окреслити елементи адміністративно-правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР (підрозділ 2.1), визначити та систематизувати суб'єктів кадрового забезпечення (підрозділ 2.2), розкрити форми, методи, процедури кадрового забезпечення (підрозділи 2.3, 2.4). За допомогою *формально-юридичного* методу та

*індуктивного* методу було виявлено прогалини та суперечності положень чинного законодавства України, яким регулюється кадрове забезпечення діяльності ДБР (підрозділи 3.1, 3.2). Застосування *техніко-юридичного* методу з урахуванням правил лінгвістики дозволило сформулювати конкретні пропозиції щодо удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення діяльності (підрозділ 3.1) та розробити відповідні проекти щодо внесення змін до чинного законодавства (додатки).

*Нормативно-правову* базу дослідження склали Конституція України, закони України «Про Державне бюро розслідувань» (далі – Закон України № 794-VIII), «Про державну службу», підзаконні нормативні акти, що врегульовують процедури кадрового забезпечення діяльності ДБР, визначають правовий статус суб'єктів кадрового забезпечення його діяльності.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в тому, що дисертація є одним з перших в Україні комплексним дослідженням, спрямованим на визначення адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності ДБР та поліпшення механізму даного забезпечення шляхом вдосконалення чинного законодавства у цій сфері. У результаті проведеного дослідження сформульовано нові науково-обґрунтовані положення та пропозиції. Основні з них такі:

*вперше:*

– комплексно охарактеризовано модель адміністративно-правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР, як інтегрований багаторівневий комплекс взаємопов'язаних структурних елементів, що є науково обґрунтованими, регулюються нормами адміністративного законодавства, які визначають коло суб'єктів цієї забезпечувальної діяльності, форми, функції, методи та процедури кадрового забезпечення, котрі сукупно створюють умови для належної діяльності ДБР. Основні рівні адміністративно-правового механізму: базовий (норми адміністративного законодавства, мета,

завдання, функції, принципи цього механізму) та практичний, який у свою чергу поділяється на два: матеріальний вияв механізму (позаструктурні та структурні суб'єкти та їх правосуб'єктність); процедурний вияв механізму (об'єкт у вигляді відповідних відносин, форми, способи та засоби здійснення завдань, процедурні акти як підстава функціонування механізму);

– крізь призму реформи «перезавантаження ДБР» та подальших змін законодавства, що регулює кадрове забезпечення діяльності ДБР, окреслено пріоритетні напрями удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення його діяльності, а саме шляхом: 1) створення та затвердження Концепції кадрового забезпечення діяльності ДБР до 2030 року; 2) удосконалення правового регулювання підстав, умов та процедур кадрового забезпечення діяльності ДБР, зокрема шляхом доповнення переліку підстав для звільнення директора та його заступників фактом визнання роботи ДБР незадовільною (виключити абз. 2 ч. 5 ст. 10, викласти в новій редакції статті 10 і 11 Закону України № 794-VIII)); 3) створення Положення про організацію та здійснення кадрової роботи в ДБР, який замінить собою низку наказів ДБР, котрими регулюються різні аспекти кадрової роботи в цьому органі;

– визначено шляхи удосконалення організаційних засад кадрового забезпечення діяльності ДБР, зокрема необхідним є: 1) обмеження та забезпечення законності кадрового впливу Президента України на функціонування правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР шляхом надання повноважень: директору затверджувати (за погодженням із КМУ) організаційну структуру ДБР; Президенту України призначати на посаду та звільняти з посади директора лише за згодою ВРУ; КМУ затверджувати (за поданням директора ДБР) положення про Раду громадського контролю (далі – РГК) при ДБР та порядок її формування (викласти у новій редакції абз. 2 ч. 1 ст. 9, ч. 1 ст. 11, ч. 2 ст. 28 Закону України № 794-VIII); 2) забезпечення законності кадрового впливу ВР України на функціонування правового

механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР, закріпленням відповідних повноважень парламенту в чинному законодавстві (викласти у новій редакції абз. 1 ч. 5 ст. 10 Закону України № 794-VIII); 3) забезпечення законності кадрового впливу РГК при ДБР на функціонування правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР шляхом позбавлення Ради повноважень розробляти і затверджувати Правила професійної етики працівників ДБР (виключити п. 3-1 ч. 3 ст. 28 та доповнити ст. 25-1 Закону України № 794-VIII); 4) інституційного унеможливлення політизації державної служби ДБР кадровим забезпеченням шляхом надання підрозділу внутрішнього контролю ДБР повноважень щодо здійснення контролю за дотриманням його працівниками вимог політичної неупередженості, задля чого доповнити ч. 2 ст. 24 Закону України № 794-VIII пунктом 2-2;

*удосконалено:*

– наукове тлумачення поняття, сутності і особливостей кадрового забезпечення діяльності ДБР;

– наукові підходи до розуміння мети, завдань і функцій кадрового забезпечення діяльності ДБР. Мета кадрового забезпечення діяльності ДБР полягає у поступовому та стабільному створенні оптимальних умов для належного функціонування ДБР за рахунок формування й оптимального використання персоналу цього державного органу. Завдання даного забезпечення зводяться до: наповнення ДБР персоналом; належного функціонування персоналу цього органу; забезпечення законного припинення служби в ДБР. Основними функціями кадрового забезпечення діяльності ДБР є: програмна (стратегічна) та розпорядча; організаційна; правозастосовна та реалізаційна; координаційна; превентивна;

– характеристику системи суб'єктів кадрового забезпечення діяльності ДБР та їх правового статусу. Доведено, що таку систему складають групи: 1) «позаструктурні суб'єкти»: Президент України; Кабінет Міністрів України;

комісія з проведення конкурсу на зайняття посади директора ДБР;  
 2) «структурні суб'єкти»: директор ДБР; директори територіальних управлінь і керівники підрозділів центрального апарату ДБР та їх заступники; Управління кадрової роботи та державної служби; підрозділ внутрішнього контролю; комісія з проведення конкурсів на зайняття посад працівників ДБР; Дисциплінарна комісія; Інститут підготовки кадрів ДБР; рада громадського контролю при ДБР;

*дістали подальший розвиток:*

– положення про сутність принципів кадрового забезпечення діяльності ДБР та їх структуру;

– розуміння сутності та переліку форм і методів кадрового забезпечення діяльності ДБР;

– тлумачення сутності та переліку процедур кадрового забезпечення діяльності ДБР.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що викладені у дисертаційному дослідженні положення у подальшому можуть бути використані у:

- *науково-дослідній сфері* – для подальших загальних і спеціальних наукових досліджень теоретичних та практичних проблем кадрового забезпечення діяльності ДБР та інших органів публічної служби у правоохоронній сфері України (акт впровадження Науково-дослідного інституту публічного права);

- *правотворчій діяльності* – для внесення змін і доповнень до Закону України № 794-VIII, під час підготовки положення про організацію та здійснення кадрової роботи в ДБР, у процесі перегляду та вдосконалення положень чинного законодавства України про публічну службу в правоохоронній сфері (акт впровадження Інституту законодавства Верховної Ради України);

- *правозастосовній діяльності* – для оптимізації здійснення кадрових функцій суб'єктами кадрового забезпечення діяльності ДБР;

- *освітньому процесі* – матеріали дослідження можуть бути використані в процесі підготовки методичних матеріалів, підручників, посібників з таких наукових дисциплін як: «Адміністративне право», «Публічне адміністрування», «Сучасні аспекти адміністративного права», «Публічна служба», «Порівняльне адміністративне право», «Державне та регіональне управління» (акт впровадження Національної академії внутрішніх справ).

**Апробація результатів дисертації.** Окремі положення дослідження оприлюднені у виступах автора на міжнародних науково-практичних конференціях, а саме: «Актуальні проблеми реформування системи законодавства України» (м. Запоріжжя, 25-26 січня 2019 р.), «Актуальні питання та проблеми правового регулювання суспільних відносин» (м. Дніпро, 6–7 березня 2020 р.), «Правове регулювання суспільних відносин: актуальні проблеми та вимоги сьогодення» (м. Запоріжжя, 24–25 липня 2020 р.).

**Структура та обсяг дисертації** зумовлені метою й завданнями дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, якими об'єднано дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 249 сторінок. Список використаних джерел містить 285 найменувань, розміщених на 34 сторінках.

саме загальноправових засад, принципів держслужби, а також особливих принципів), що дозволяють цьому явищу об'єктивуватись у практичній дійсності в якості управлінської діяльності, яка: 1) не шкодитиме існуванню України в якості правової та демократичної держави; 2) сприятиме належному функціонуванню держави у правоохоронній сфері; 3) зводитиме до мінімуму толерантність до корупції в структурі Бюро та в інших органах державної служби. Виокремлені та систематизовані принципи кадрового забезпечення діяльності ДБР також є важливою ідейною основою для існування, ефективного та нормативного функціонування правового механізму відповідного забезпечення Бюро.

## **Висновки до розділу 1**

1. Кадрове забезпечення діяльності ДБР є цілісним соціально-правовим явищем, котре постає в якості підсистеми управління цим правоохоронним органом, якою охоплено форми, методи, кадрові процедур, заходи та адміністративно-правові відносини, спрямовані на створення належних умов функціонування цього державного органу за рахунок формування необхідної якості та кількості кадрового складу ДБР, раціонального використання кадрового потенціалу Бюро, що здійснюється повноважними суб'єктами з урахуванням особливості функціонування Бюро, у відповідності до принципів кадрового забезпечення та в межах нормативних форм забезпечення, регламентованих чинним законодавством.

2. Сутність кадрового забезпечення діяльності ДБР визначається: 1) загальною сутністю державної кадрової політики, кадрового забезпечення, кадрового забезпечення діяльності суб'єкта публічної адміністрації, що є органом публічної служби; 2) особливостями кадрових процесів ДБР. Сутність

такого забезпечення виявляється у тому, що воно є самостійною системою елементів, котра: 1) становить собою окремий напрям державної кадрової політики у системі публічної адміністрації у сфері правоохорони; 2) окреслюється в якості системи складових частин – управлінських кадрових процесів (дій), форм, методів їх здійснення; 3) відображає рівень впровадження у життя стратегічних положень державної кадрової політики; 4) забезпечує здійснення державою правоохоронної функції завдяки залученню відповідних професійних кадрів.

3. Особливість кадрового забезпечення діяльності ДБР виявляється у тому, що ця діяльність: 1) є нормативним (підзаконним) процесом; 2) має системний характер, будучи підпорядкованим особливій меті та здійснюючись (у межах певних форм) шляхом виконання кадрових завдань; 3) є особливою компетентною, управлінською діяльністю в Бюро (діяльністю повноважних суб'єктів), будучи у загальному аспекті частиною організаційної діяльності цього правоохоронного органу, а також діяльністю повноважних суб'єктів поза системою ДБР; 4) фінансується за рахунок коштів Державного бюджету України та за рахунок інших джерел, дозволених у нормативно визначеному порядку.

4. Мета кадрового забезпечення діяльності ДБР – це засноване на принципах права і нормах чинного законодавства, сплановане, поступове й стабільне створення компетентними суб'єктами усіх оптимальних умов для належного функціонування Бюро за рахунок формування й оптимального використання персоналу цього правоохоронного органу.

5. Завдання кадрового забезпечення діяльності ДБР спрямовані на досягнення мети цього забезпечення шляхом формування достатнього (за якісними та кількісними) кадрового потенціалу, максимально раціонального використання цього потенціалу для забезпечення діяльності Бюро. Ці завдання поділяються на ті, що пов'язані із:

1) наповненням ДБР персоналом: а) стратегічне планування процесу формування належного кадрового складу; б) вдосконалення кадрових процедур; здійснення добору кадрів на посади в ДБР; в) вжиття заходів для заохочення професіоналів до служби в цьому правоохоронному органі; г) недопущення до посад ДБР осіб, які можуть зашкодити авторитету Бюро чи його функціонуванню у відповідності до ч. 2 ст. 19 Конституції України;

2) функціонуванням персоналу Бюро: а) постійний аналіз кадрового складу ДБР та корегування на основі результатів такого аналізу стратегії кадрового забезпечення, раціоналізація використання потенціалу кадрового ресурсу ДБР та оптимізація наявного функціоналу системи кадрового забезпечення; б) створення умов для здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів ДБР, службової кар'єри в Бюро, а також реалізація цих кадрових процедур; в) підвищення рівня лояльності персоналу до Бюро та держави загалом, а також посилення їх командного духу; г) формування мотивації персоналу ДБР до дисциплінованого, сумлінного, економного виконання службових завдань; г) створення безпечних і здорових умов виконання службових функцій в ДБР; д) підтримка та забезпечення прав і безпеки викривачів корупції; е) оцінювання професійних якостей службовців і результатів їх діяльності, виявлення серед них найбільш активних, старанних співробітників, заохочення цих осіб; є) тимчасове відсторонення службовців, які можуть загрожувати належній діяльності ДБР, та притягнення до юридичної відповідальності тих, хто порушив службову дисципліну, завдав матеріальну шкоду;

3) припиненням служби в Бюро: а) виявлення сукупності підстав і умов, які є достатніми для припинення службових відносин в Бюро; б) належне здійснення процедури припинення службових правовідносин.

6. Функції кадрового забезпечення діяльності ДБР – це цілісна система взаємопов'язаних і нормативно врегульованих напрямів здійснення у

практичній дійсності кадрового забезпечення діяльності цього правоохоронного органу, а саме: 1) програмна (стратегічна) (прийняття програмних документів, пов'язаних із належним здійсненням кадрового забезпечення) та розпорядча функція (прийняття розпорядчих актів призначення, переведення, надання відпустки службовців і т. д.); 2) організаційна функція (створення, функціонування та вдосконалення системи суб'єктів управління кадрами; здійснення кадрових процедур); 3) правозастосовна та реалізаційна функція (реалізація передбачених законодавством процедур, заходів кадрового забезпечення та тлумачення відповідних норм законодавства); 4) координаційна функція (координація дій суб'єктів кадрового забезпечення відносно питань управління кадровими процесами); 5) превентивна функція (виявлення осіб, здатних зашкодити авторитету ДБР або його функціонуванню як на етапі відбору кандидатів, так і серед діючого кадрового складу; відмова їм у зайнятті вакантних посад, звільнення їх з посад).

7. Кадрове забезпечення діяльності ДБР ґрунтується на таких засадничих ідеях:

1) загальноправові принципи: а) принцип людиноцентризму; б) принцип верховенства права; в) принцип законності; г) принцип демократизму;

2) принципи державної служби, що закріплені у ч. 1 ст. 4 Закону України «Про державну службу» та трансформуються у спеціальні принципи кадрового забезпечення діяльності Бюро, а саме: а) принцип професіоналізму (як «принцип забезпечення професійності публічної служби в ДБР»; «принцип забезпечення належного рівня професіоналізму здійснення кадрового забезпечення ДБР»); б) принцип забезпечення рівного доступу до державної служби (як «принцип недопущення дискримінації та фаворитизму в кадровому забезпеченні діяльності Бюро»); в) принцип політичної неупередженості (як «принцип політичної нейтральності кадрового забезпечення діяльності ДБР»); е) принцип прозорості (як «принцип прозорості кадрового забезпечення

діяльності Бюро»); г) принцип стабільності (як «принцип утвердження засади стабільності держслужби у процесі кадрового забезпечення діяльності ДБР»); принцип раціональності кадрового забезпечення діяльності ДБР; принцип утвердження засад стабільності держслужби у процесі кадрового забезпечення діяльності ДБР; прозорості кадрового забезпечення діяльності Бюро.

3) особливі (функціонально-управлінські) принципи, а саме: а) принцип мотивування; б) принцип професійного зростання; в) принцип конкуренції; г) принцип інноваційності; ґ) принцип оперативності; д) принцип системності; е) принцип безперервності; є) принцип науковості.

звань; 5) процедури припинення службово-трудоових відносин із працівниками ДБР: проведення службового розслідування, припинення контракту.

На сьогоднішній день передбачені порядки здійснення кадрового забезпечення діяльності ДБР, реалізація яких становить собою комплекс упорядкованих управлінських дій, що забезпечують функціонування адміністративно-правового механізму кадрового забезпечення ДБР. Результатом цього є те, що управлінські дії суб'єктів кадрового забезпечення є: 1) передбачуваними (в силу їх підзаконного характеру, а також наявності нормативних актів, що містять переліки підстав і функцій їх здійснення, етапи реалізації завдань і досягнення відповідної мети); 2) контрольованими (з огляду на критерії належного здійснення управлінських завдань у сфері кадрового забезпечення, що логічним чином впливають з кадрових процедур, кадрова робота є у достатній мірі контрольованою, як владними, так і невладними суб'єктами, котрі можуть контролювати відповідне явище).

## **Висновки до розділу 2**

1. Адміністративно-правовий механізм кадрового забезпечення діяльності ДБР – це інтегрований багаторівневий комплекс взаємопов'язаних структурних елементів, що є науково обґрунтованими, регулюються нормами адміністративного законодавства, які визначають коло суб'єктів цієї забезпечувальної діяльності, форми, функції, методи та процедури кадрового забезпечення, котрі сукупно створюють умови для належної діяльності ДБР.

2. Елементи адміністративно-правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР виокремлюються у трьох рівнях: 1) базовий рівень системи адміністративно-правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР: а) норми адміністративного законодавства, що регулюють

кадрове забезпечення діяльності Бюро; б) мета, завдання, функції та принципи правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР; 2) рівень практичного матеріального вияву адміністративно-правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР: а) суб'єкти правового механізму (позаструктурні, структурні); б) зміст механізму (правосуб'єктність суб'єктів кадрового забезпечення); 3) рівень практичного процедурного вияву адміністративно-правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР: а) об'єкт правового механізму (відносини між суб'єктами кадрового забезпечення діяльності щодо здійснення такого забезпечення, відносини між такими суб'єктами та представниками громадськості, що здійснюють контроль за функціонуванням правового механізму); б) форми, способи та засоби здійснення завдань правового механізму; в) процедурні акти, які становлять собою процедурну підставу функціонування правового механізму (накази, розпорядження, і т. д.).

3. Суб'єктами кадрового забезпечення діяльності ДБР є суб'єкти адміністративного права, уповноважені у відповідності до чинного законодавства бути учасниками управлінських відносин з приводу досліджуваного кадрового забезпечення, відповідально реалізуючи у межах своєї компетенції покладені на них функції, наслідком чого є створення таких кадрових умов, що сприяють його ефективному функціонуванню. До системи суб'єктів кадрового забезпечення діяльності ДБР входять: 1) «позаструктурна група», а саме: а) Президент України; б) Кабінет Міністрів України; в) комісія з проведення конкурсу на зайняття посади Директора ДБР; 2) «структурна група», а саме: а) Директор ДБР; б) директори територіальних управлінь і керівники підрозділів центрального апарату Бюро та їхні заступники; в) Управління кадрової роботи та державної служби; г) підрозділ внутрішнього контролю Бюро; г) комісія з проведення конкурсів на зайняття посад працівників ДБР (внутрішня конкурсна комісія); д) Дисциплінарна комісія

Бюро; е) освітній заклад Büro (Інститут підготовки кадрів ДБР); є) Рада громадського контролю при Büro.

4. Правовий статус суб'єктів кадрового забезпечення діяльності ДБР утворюють такі складові елементи:

1) адміністративна правосуб'єктність, яка є елементом правового статусу суб'єктів, що окреслюється їх здатністю: а) набувати права, виконувати обов'язки щодо здійснення кадрового забезпечення Büro; б) нести юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання обов'язків щодо здійснення відповідної забезпечувальної діяльності. Цей юридичний конструкт корегується процедурними вимогами (критеріями): а) щодо створення суб'єкта; б) до осіб, які бажають увійти до складу суб'єкта; в) кворумного характеру функціонування суб'єкта (іншими вимогами, що засвідчують правоздатність);

2) спеціальна компетенція, що є елементом правового статусу суб'єктів, складаючись із: а) предмета відання (нормативна складова компетенції, що окреслює кадрове забезпечення діяльності Büro, в якості сфери, в якій суб'єкт спроможний здійснювати свої права та обов'язки, пов'язані із відповідною забезпечувальною діяльністю); б) повноважень, що складаються з прав (елемент компетенції, що окреслює нормативні можливості суб'єкта виконувати завдання кадрового забезпечення конкретним чином) і обов'язків (нормативні вимоги до суб'єкта діяти в кадровій забезпечувальній діяльності певним чином, належно виконуючи завдання кадрового забезпечення діяльності ДБР);

3) гарантійний елемент статусу, який складають: завдання (актуальні, пріоритетні, наперед визначені та конкретизовані у нормативно-правових актах види та обсяги цільової діяльності цих суб'єктів щодо здійснення ними кадрових заходів з метою забезпечення діяльності ДБР) та функції (об'єктивно необхідні, обов'язкові нормативні напрями діяльності таких суб'єктів з приводу здійснення ними діяльності, що виражають сутність і соціальне призначення

цих суб'єктів, обумовлені метою, завданнями механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР та кадровими потребами Бюро);

4) юридична відповідальність, яка становить собою гарантію законності кадрового забезпечення, дотримання правопорядку в діяльності суб'єктів кадрового забезпечення діяльності ДБР.

5. Основні форми кадрового забезпечення діяльності ДБР найбільш доцільно розглядати відповідно до стадій кадрового забезпечення: формування кадрового потенціалу ДБР; використання та підвищення ефективності кадрового потенціалу ДБР; вчинення дій щодо припинення службово-трудова правовідносин із окремими кадрами. На першій стадії формування кадрового потенціалу формами є: організаційно-штатна робота стратегічного характеру – прийняття та затвердження планів щодо наповнення кадрами ДБР, оформлення вакантних посад та вимог до них; робота з добору, відбору кадрів – оголошення про наявність вакантних місць, проведення кваліфікаційного іспиту та визначення результатів, оприлюднення висновків, тестування з фізичної підготовки після прийняття конкурсною комісією рішення про визначення переможців конкурсу на зайняття посад; обстеження та проходження військово-лікарської комісії; робота з призначення на вакантні посади в ДБР – укладення контракту, прийняття присяги працівником, видання керівництвом наказу про прийняття на службу до ДБР. На другій стадії використання та підвищення ефективності кадрового потенціалу в рамках оцінювання, контролю та вдосконалення їх знань та навичок відповідними формами є: протокол наради про підбиття підсумків стажування працівників, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю, тести як результат тестування працівників (щодо загальних навичок, на знання законодавства щодо застосування вогнепальної зброї, періодичне тестування з фізичної підготовки), висновки військово-лікарської комісії щодо комплексних медичних оглядів рядового і начальницького складу ДБР (профілактичний, психіатричний, наркологічний),

оцінка службової діяльності зі складенням характеристик на підлеглих для просування по службі; заохочення та стимулювання персоналу; підвищення професіоналізму службовців та перепідготовка кадрів; наказ про переведення чи переміщення службовців. На третій стадії вчинення дій, які опосередковують припинення службово-трудова відносин із конкретними кадрами такими формами є: висновок з проведення службового розслідування; письмова пропозиція про добровільне відшкодування шкоди на основі акту оцінки шкоди (у разі притягнення до матеріальної відповідальності) чи дисциплінарна справа (у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності); наказ про звільнення.

6. Методи кадрового забезпечення діяльності ДБР охоплюють: 1) правові методи, а саме: а) загальноправові методи: переконання (обґрунтування та роз'яснення необхідності дисциплінованого та добросовісного виконання службових обов'язків; навчальний процес в Інституті підготовки кадрів ДБР); метод заохочення (нагородження відомчими заохочувальними відзнаками ДБР; представлення до нагородження урядовими та державними нагородами і т. д.); метод контролю (контролювання процесу кадрового забезпечення діяльності ДБР, службової дисципліни в правоохоронному органі і т. д.); метод примусу (виявляється у заходах: запобігання порушенню службової дисципліни; припинення правопорушень; дисциплінарного стягнення); б) адміністративно-правові методи: організаційно-регулюючі методи (видання письмових і усних вказівок, доручень, розпоряджень, пов'язаних із досягненням мети кадрового забезпечення діяльності ДБР); методи взаємовідносин (метод координації; метод взаємодії); 2) загальні адміністративні методи: пізнавально-аналітичні методи (зокрема, оцінювання, порівняння, моделювання); програмуючі методи (наприклад, прогнозування, планування).

Спеціальними методами кадрового забезпечення ДБР є: планування (визначення актуальних потреб в людських ресурсах для ефективного

функціонування ДБР), організаційно-розпорядчі методи (регламентування кадрової діяльності, видання наказів, розпоряджень щодо прийняття на посаду, розстановки кадрів, переміщення кадрів), методи координації та взаємодії, статистичні методи (створення баз даних щодо персоналу ДБР), прогнозування (прогноз ефективності функціонування органу при запланованому кадровому наповненні та розподілі функцій), контроль, оцінювання.

7. Залежно від стадій розвитку кадрового забезпечення діяльності ДБР здійснюються: 1) процедури планування: розрахунок потреби в кадрах, формування моделі посад; 2) процедури комплектації: добору, підбору, оцінки та розподілу (розстановки) кадрів, формування кадрового резерву; 3) процедури контролю, оцінювання та ротації: атестація кадрів, поточне оцінювання персоналу (фізична підготовка, медичний стан, знання та навички), оцінювання потенціалу працівників, психофізіологічне дослідження із застосуванням поліграфа, переведення кадрів на нижчу або рівнозначну вакантну посаду; 4) процедури просування по службі та підвищення кваліфікації: професійне навчання персоналу, планування службової кар'єри, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів, заохочення, стимулювання, присвоєння спеціальних звань; 5) процедури припинення службово-трудова відносин із працівниками ДБР: проведення службового розслідування, припинення контракту.

### Висновки до розділу 3

1. Пріоритетними напрямками удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення діяльності ДБР на сьогодні є:

1) створення та затвердження Концепції кадрового забезпечення діяльності ДБР до 2030 року, в якій основними стратегічними орієнтирами подальшого розвитку кадрового забезпечення цього правоохоронного органу визначатимуться: а) окреслення подальшого розвитку кадрового забезпечення діяльності ДБР у взаємозв'язку із актуальними євроінтеграційними завданнями України, що містяться в Угоді про асоціацію України та ЄС; б) формування належного кадрового потенціалу в професійній публічній службі України загалом та держслужбі ДБР, зокрема; в) забезпечення реального дотримання принципів громадянства, патріотизму в кадровому забезпеченні діяльності ДБР й унеможливлення їх вибіркового застосування; г) створення умов для гендерної рівності в ДБР у процесі кадрового забезпечення діяльності ДБР; г) використання кадрового забезпечення діяльності ДБР для наповнення цього правоохоронного органу виключно лояльними до держави службовцями, котрі є нетолерантними до корупції;

2) удосконалення правового регулювання підстав, умов та процедур кадрового забезпечення діяльності ДБР шляхом створення та прийняття проєкту Закону України «Про внесення змін до закону України про Державне бюро розслідувань щодо удосконалення кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань», що передбачатиме, зокрема: а) вдосконалення переліку характеристик необхідного обсягу адміністративно-правової правосуб'єктності кандидата на посаду Директора ДБР та його заступників (викладення в новій редакції ч. 2, пунктів 7 і 10 ч. 4 ст. 10 Закону № 794-VIII); б) оптимізації роботи суб'єктів кадрового забезпечення під час проведення конкурсу на зайняття посади Директора Бюро та його заступників у частині

встановлення фактичного обсягу адміністративно-правової правосуб'єктності кандидатів на ці посади (викладення в новій редакції п. 2 ч. 11 ст. 11 Закону № 794-VIII); в) забезпечення юридичної визначеності припинення повноважень Директора ДБР та його заступників шляхом уточнення нормативних підстав для здійснення відповідних кадрових процедур (виключити абз. 2 ч. 5 ст. 10, доповнити пунктом 12 ч. 4 ст. 10, викласти у новій редакції абз. 1 ч. 5 ст. 10 Закону № 794-VIII); г) забезпечення юридичної визначеності процедури формування комісії з проведення конкурсу на зайняття посади Директора ДБР, комісії з проведення конкурсів на зайняття посад працівників ДБР та їх подальшої діяльності (викладення в новій редакції ч. 1, абз. 6 ч. 3, пунктів 5–7 ч. 8 ст. 11 Закону № 794-VIII);

3) створення кодифікованого підзаконного акту про кадрові процедури в ДБР, а саме Положення про організацію та здійснення кадрової роботи в ДБР, що: а) передбачатиме внесення змін до Закону України № 794-VIII (викладення у новій редакції п. 4 ч. 1 ст. 12, п. 2 ч. 4 ст. 13, абз. 4 ч. 3 ст. 14, ч. 2 ст. 14-1, ч. 1 ст. 16, ч. 5 ст. 24, абз. 2 ч. 1 ст. 25); б) обумовлюватиме припинення дії окремих наказів ДБР (від 21 листопада 2018 року № 151, від 01 липня 2019 року № 144, від 12 серпня 2019 року № 184, від 10 вересня 2019 року № 254, від 14 січня 2020 року № 9, від 24 січня 2020 року № 25, від 27 квітня 2020 року № 147, від 18 серпня 2020 року № 422, від 07 жовтня 2020 року № 555), замінюючи їх собою.

2. У межах удосконалення організаційних засад кадрового забезпечення діяльності ДБР слід вирішити питання: 1) обмеження та забезпечення законності кадрового впливу Президента України на функціонування правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР шляхом: а) повернення Директору ДБР повноважень щодо визначення організаційної структури Бюро (викласти в новій редакції абз. 2 ч. 1 ст. 9 Закону України № 794-VIII); б) удосконалення засад призначення на посаду та звільнення з посади

Директора ДБР (викласти у новій редакції ч. 1 ст. 11 Закону України № 794-VIII; доповнити ч. 1 ст. 106 Конституції України пунктом 11-1, а ч. 1 ст. 85 пунктом 25-1); в) повернення Уряду повноважень щодо затвердження положення про РГК при ДБР та порядок її формування, обмежуючи ці повноваження вказівкою, що відповідні дії здійснюються за поданням Директора ДБР (викласти в новій редакції ч. 2 ст. 28 Закону України № 794-VIII); 2) забезпечення законності кадрового впливу ВР України на функціонування правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР (викласти у новій редакції абз. 1 ч. 5 ст. 10 Закону України № 794-VIII та закріпити відповідні повноваження у п. 25-1 ч. 1 ст. 85 Конституції України); 3) забезпечення законності кадрового впливу РГК на функціонування правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР, а саме: а) створення нового положення про РГК при ДБР та оновлення порядку її формування, що будуть затверджені постановою КМ України; б) вирішення питання щодо повноваження РГК при ДБР розробляти та затверджувати Правила професійної етики працівників ДБР (виключити п. 3-1 ч. 3 ст. 28 Закону України № 794-VIII; та доповнити його ст. 25-1 «Правила професійної етики працівників ДБР»); 4) інституційного унеможливлення політизації державної служби ДБР кадровим забезпеченням діяльності Бюро (уточнення повноважень контролю політичної нейтральності підрозділом внутрішнього контролю ДБР шляхом доповнення ч. 2 ст. 24 Закону України № 794-VIII пунктом 2-2).

## ВИСНОВКИ

У дослідженні здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання щодо розкриття адміністративно-правових засад кадрового забезпечення діяльності ДБР та розроблення науково обґрунтованої системи заходів, спрямованих на вдосконалення функціонування адміністративно-правового механізму вказаного кадрового забезпечення. Сформульовано низку теоретичних і практичних висновків, пропозицій та рекомендацій, основні з яких наступні:

1. Кадрове забезпечення діяльності ДБР є цілісним соціально-правовим явищем, котре постає в якості підсистеми управління цим правоохоронним органом, якою охоплено форми, методи, кадрові процедури, заходи та адміністративно-правові відносини, спрямовані на створення належних умов функціонування цього державного органу за рахунок формування необхідної якості та кількості кадрового складу ДБР, раціонального використання його кадрового потенціалу, що здійснюється уповноваженими суб'єктами з урахуванням особливостей функціонування ДБР, у відповідності до принципів кадрового забезпечення та в межах нормативних форм забезпечення, регламентованих чинним законодавством.

2. Метою кадрового забезпечення діяльності ДБР є засноване на принципах права і нормах чинного законодавства, сплановане, поступове і стабільне створення уповноваженими суб'єктами оптимальних умов для належного функціонування ДБР (умов, в яких ДБР раціонально та легально досягає мети свого створення та функціонування) за рахунок формування й оптимального використання персоналу цього правоохоронного органу. Завдання кадрового забезпечення поділяються на ті, що пов'язані з 1)

наповненням ДБР персоналом; 2) діяльністю персоналу; 3) припиненням служби в ДБР. Мета кадрового забезпечення досягається у результаті виконання системи взаємопов'язаних й врегульованих функцій, а саме: 1) програмної (стратегічної) та розпорядчої; 2) організаційної; 3) правозастосовної, реалізаційної; 4) координаційної; 5) превентивної.

3. Систему принципів кадрового забезпечення діяльності ДБР складають: 1) загальноправові принципи: засади людиноцентризму, верховенства права, законності та демократизму; 2) принципи державної служби, що закріплені у ч. 1 ст. 4 Закону України № 794-VIII та трансформуються у спеціальні принципи кадрового забезпечення діяльності ДБР: забезпечення професійності публічної служби в ДБР; забезпечення належного рівня професіоналізму здійснення кадрового забезпечення ДБР; добросовісного здійснення кадрового забезпечення діяльності ДБР; раціональності кадрового забезпечення діяльності ДБР; недопущення дискримінації та фаворитизму в кадровому забезпеченні діяльності ДБР; політичної нейтральності кадрового забезпечення діяльності ДБР; прозорості кадрового забезпечення; утвердження засади стабільності держслужби у процесі кадрового забезпечення діяльності ДБР; 3) особливі (функціонально-управлінські) принципи: засади мотивування, професійного зростання, конкуренції, інноваційності, оперативності, системності, безперервності, науковості.

4. Адміністративно-правовий механізм кадрового забезпечення діяльності ДБР складається з двох рівнів: 1) базовий рівень (норми адміністративного законодавства, що регулюють кадрове забезпечення діяльності ДБР; мета, завдання, функції та принципи правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР); 2) практичний рівень, який має матеріальний вияв механізму (позаструктурні та структурні суб'єкти правового механізму; зміст механізму – правосуб'єктність суб'єктів кадрового забезпечення) та процедурний вияв механізму (об'єкт механізму – відносини між суб'єктами кадрового

забезпечення діяльності щодо здійснення такого забезпечення, відносини між такими суб'єктами та суб'єктами громадського контролю; форми, способи та засоби здійснення завдань механізму; процедурні акти, що становлять собою процедурну підставу функціонування механізму).

5. Суб'єкти кадрового забезпечення діяльності ДБР складають собою систему, до якої входять такі групи суб'єктів: 1) «позаструктурна група суб'єктів» (Президент України; Кабінет Міністрів України; комісія з проведення конкурсу на зайняття посади Директора ДБР); 2) «структурна група суб'єктів» (директор ДБР; директори територіальних управлінь і керівники підрозділів центрального апарату та їх заступники; Управління кадрової роботи та державної служби; підрозділ внутрішнього контролю; комісія з проведення конкурсів на зайняття посад працівників ДБР; Дисциплінарна комісія; Інститут підготовки кадрів ДБР; Рада громадського контролю при ДБР).

6. Форми кадрового забезпечення діяльності ДБР систематизовано за групами відповідно до тих стадій, які проходить кадрове забезпечення: 1) на першій стадії формування кадрового потенціалу: організаційно-штатна робота стратегічного характеру – прийняття та затвердження планів щодо наповнення кадрами ДБР, оформлення вакантних посад та вимог до них; робота з добору, відбору кадрів – оголошення про наявність вакантних місць, проведення кваліфікаційного іспиту та визначення результатів, оприлюднення висновків, тестування з фізичної підготовки після прийняття конкурсною комісією рішення про визначення переможців конкурсу на зайняття посад; обстеження та проходження військово-лікарської комісії; робота з призначення на вакантні посади в ДБР – укладення контракту, прийняття присяги працівником, видання керівництвом наказу про прийняття на службу до ДБР; 2) на другій стадії використання та підвищення ефективності кадрового потенціалу в рамках оцінювання, контролю та вдосконалення їх знань та навичок: протокол наради про підбиття підсумків стажування працівників, які не мають досвіду

практичної роботи за спеціальністю, тести як результат тестування працівників (щодо загальних навичок, на знання законодавства щодо застосування вогнепальної зброї, періодичне тестування з фізичної підготовки), висновки військово-лікарської комісії щодо комплексних медичних оглядів рядового і начальницького складу ДБР (профілактичний, психіатричний, наркологічний), оцінка службової діяльності зі складенням характеристик на підлеглих для просування по службі; заохочення та стимулювання персоналу; підвищення професіоналізму службовців та перепідготовка кадрів; наказ про переведення чи переміщення службовців; 3) на третій стадії вчинення дій, які опосередковують припинення службово-трудова відносин із конкретними кадрами: висновок з проведення службового розслідування; письмова пропозиція про добровільне відшкодування шкоди на основі акту оцінки шкоди (у разі притягнення до матеріальної відповідальності) чи дисциплінарна справа (у випадку притягнення до дисциплінарної відповідальності); наказ про звільнення.

Спеціальними методами кадрового забезпечення ДБР є: планування (визначення актуальних потреб в людських ресурсах для ефективного функціонування ДБР), організаційно-розпорядчі методи (регламентування кадрової діяльності, видання наказів, розпоряджень щодо прийняття на посаду, розстановки кадрів, переміщення кадрів), методи координації та взаємодії, статистичні методи (створення баз даних щодо персоналу ДБР), прогнозування (прогноз ефективності функціонування органу при запланованому кадровому наповненні та розподілі функцій), контроль, оцінювання.

7. Залежно від стадій розвитку кадрового забезпечення діяльності ДБР є: 1) процедури планування: розрахунок потреби в кадрах, формування моделі посад; 2) процедури комплектації: добору, підбору, оцінки та розподілу (розстановки) кадрів, формування кадрового резерву; 3) процедури контролю, оцінювання та ротації: атестація кадрів, поточне оцінювання персоналу (фізична підготовка, медичний стан, знання та навички), оцінювання потенціалу

працівників, психофізіологічне дослідження із застосуванням поліграфа, переведення кадрів на нижчу або рівнозначну вакантну посаду; 4) процедури просування по службі та підвищення кваліфікації: професійне навчання персоналу, планування службової кар'єри, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів, заохочення, стимулювання, присвоєння спеціальних звань; 5) процедури припинення службово-трудових відносин із працівниками ДБР: проведення службового розслідування, припинення контракту.

8. Пріоритетними напрямками удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення діяльності ДБР є: 1) створення та затвердження Концепції кадрового забезпечення діяльності ДБР до 2030 року, 2) удосконалення положень Закону України «Про Державне бюро розслідувань», що регулюють підстави, умови, процедури кадрового забезпечення діяльності ДБР, а саме: а) вдосконалення переліку характеристик необхідного обсягу адміністративно-правової правосуб'єктності кандидата на посаду директора ДБР та його заступників (викладення у новій редакції ч. 2, пунктів 7 і 10 ч. 4 ст. 10 Закону); б) оптимізації роботи суб'єктів кадрового забезпечення під час проведення конкурсу на зайняття посади Директора ДБР, його заступників у частині встановлення фактичного обсягу адміністративно-правової правосуб'єктності кандидатів на ці посади (викладення в новій редакції п. 2 ч. 11 ст. 11 Закону); в) забезпечення юридичної визначеності припинення повноважень директора ДБР, його заступників шляхом уточнення нормативних підстав для здійснення відповідних кадрових процедур (виключити абз. 2 ч. 5 ст. 10, доповнити пунктом 12 ч. 4 ст. 10, викласти у новій редакції абз. 1 ч. 5 ст. 10 Закону); г) уточнення процедури формування зовнішньої та внутрішньої комісії з проведення конкурсу на зайняття посад в ДБР (викладення у новій редакції ч. 1, абз. 6 ч. 3, пунктів 5–7 ч. 8 ст. 11 Закону); 3) створення кодифікованого підзаконного акту про кадрові процедури в ДБР, а

саме Положення про організацію та здійснення кадрової роботи в ДБР, що обумовлюватиме: а) внесення змін до Закону України «Про Державне бюро розслідувань» (викладення у новій редакції п. 4 ч. 1 ст. 12, п. 2 ч. 4 ст. 13, абз. 4 ч. 3 ст. 14, ч. 2 ст. 14-1, ч. 1 ст. 16, ч. 5 ст. 24, абз. 2 ч. 1 ст. 25); б) припинення дії окремих наказів ДБР, що будуть замінені Положенням.

9. У межах удосконалення організаційних засад кадрового забезпечення діяльності ДБР слід вирішити питання: 1) обмеження та забезпечення законності кадрового впливу Президента України на функціонування правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР з метою поновлення необхідної міри незалежності цього правоохоронного органу шляхом: а) повернення директору ДБР повноважень щодо визначення (за погодженням із КМУ) організаційної структури органу(викласти в новій редакції абз. 2 ч. 1 ст. 9 Закону України № 794-VIII); б) доповнення процедур призначення та звільнення Президентом України директора ДБР наданням згоди на відповідні дії парламенту (викласти у новій редакції ч. 1 ст. 11 Закону України № 794-VIII); в) повернення Уряду повноважень щодо затвердження положення про РГК при ДБР та порядок її формування, обмежуючи ці повноваження вказівкою, що такі дії здійснюються за поданням директора ДБР (викласти в новій редакції ч. 2 ст. 28 Закону України № 794-VIII); 2) забезпечення законності кадрового впливу ВР України на функціонування правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР (викласти у новій редакції абз. 1 ч. 5 ст. 10 Закону України «Про Державне бюро розслідувань» та закріпити відповідні повноваження у п. 25-1 ч. 1 ст. 85 Конституції України); 3) забезпечення законності кадрового впливу РГК на функціонування правового механізму кадрового забезпечення діяльності ДБР, а саме: а) створення нового положення про РГК при ДБР та оновлення порядку її формування, що будуть затверджені постановою КМ України; б) вирішення питання щодо повноваження РГК при ДБР розробляти та затверджувати

Правила професійної етики працівників ДБР у результаті закріплення цих правил етики в ст. 25-1 Закону України № 794-VIII; 4) інституційного унеможливлення політизації державної служби ДБР кадровим забезпеченням діяльності у результаті уточнення повноважень контролю політичної нейтральності підрозділом внутрішнього контролю ДБР (доповнити ч. 2 ст. 24 Закону України № 794-VIII відповідним пунктом 2-2).

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов В. Б. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики. Київ : Факт, 2003. 384 с.
2. Авер'янов В. Б. Реформування українського адміністративного права: ґрунтовний привід для теоретичної дискусії. *Право України*. 2003. № 5. С. 117–122.
3. Авер'янов В. Б. Реформування українського адміністративного права: необхідність переосмислення теоретичних постулатів. *Актуальні проблеми держави і права*. 2003. Вип. 19. С. 6–12.
4. Аврутин Ю. Е. Избранные труды. О государстве и государственной власти, законности и правопорядке, публичном управлении и административном праве. СПб. : Юрид. центр, 2017. 720 с.
5. Адміністративне право України : навч. посіб. / за ред. проф. В. В. Галуцька. Херсон : Грінь Д. С., 2015. Т. 1. 272 с.
6. Аземша І. Б. Юридична відповідальність: сучасні погляди, дискусії та концепції. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 2. С. 54–57.
7. Азимова У. А. Кадры и кадровое обеспечение органов внутренних дел: понятие и сущность. *Труды Академии МВД Республики Таджикистан*. 2018. № 1. С. 106–114.
8. Аксюков С. М. Структура адміністративно-правового статусу уповноваженого центрального органу виконавчої влади з доходів і зборів. *Митна справа*. 2013. № 5 (89). С. 71–72.
9. Алфьоров С. М. Заходи організаційно-правового характеру в адміністративно-правовому механізмі протидії корупції в ОВС. *Вісник Академії митної служби України*. Серія : Право. 2011. № 1. С. 39–43.
10. Альберда Т. Г. Механізм як загальнонаукова і правова категорія

(правовий механізм). *Молодий вчений*. 2013. № 2. С. 64–68.

11. Амелін О. Ю. Адміністративно-правове регулювання інформаційного забезпечення діяльності органів прокуратури України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2020. 20 с.

12. Андренко С. А. Понятие и основные задачи кадрового обеспечения органов внутренних дел. *Legea și viața*. 2014. № 12/2 (276). С. 3–7.

13. Андренко С. О. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2015. 20 с.

14. Андренко С. О. Методи та форми кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 листоп. 2014 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків, 2014. С. 291–294.

15. Андренко С. О. Принципи, форми та методи кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Митна справа*. 2013. Спец. вип. № 2. С. 289–295.

16. Андренко С. О. Пріоритетні напрямки удосконалення кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України в сучасних умовах. *Наше право*. 2014. № 8. С. 75–79.

17. Андреев А. В. Проблемы правового регулирования кадрового обеспечения государственной службы Украины : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 417 с.

18. Андрійчук О. І. Система педагогічного оцінювання навчальних досягнень учнів. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2009. Вип. 48. С. 93–96.

19. Антипов Б. Л., Семенов Н. Н. Работа с выпускниками вуза как одна из форм кадрового обеспечения промышленности. *Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона* : сб.

науч. работ 6-й Всерос. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 24 апр. 2007 г.). СПб., 2007. С. 100–106.

20. Ануфрієв М. І. Основні напрямки кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України: організаційно-правовий аспект : монографія. Харків : ХНУВС, 2001. 238 с.

21. Артеменко Н. Ф., Гончарук Н. Т. Управління професіоналізацією кадрів державної служби України: форми, методи, технології. Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2012. 181 с.

22. Астапенко П. Н. Конституционно-правовые основы деятельности полиции (милиции) стран Европейского Союза и Российской Федерации (сравнительно-правовой анализ) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.02. М., 2009. 60 с.

23. Бабінська А. В. Принципи кадрового забезпечення органів прокуратури. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Т. 2, № 3 (28). С. 13–19.

24. Бандурка О. М. Теорія і практика управління органами внутрішніх справ України : монографія. Харків : ХНУВС, 2004. 780 с.

25. Бандурка О. М., Соболев В. О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: підручник. Харків : ХНУВС, 2000. 480 с.

26. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект). Київ : Ніка-Центр, 2002. 296 с.

27. Безпалова О. І. Концептуальні засади державної політики у правоохоронній сфері. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2 (57). С. 8–16.

28. Безруков А. В. Формирование и функционирование конституционно-правового механизма обеспечения правопорядка органами публичной власти в России. М. : Юстицинформ, 2016. 288 с.

29. Белякова А. В., Симонов С. В. Теоретические аспекты системы кадрового обеспечения предприятия. *Студенческий научный форум – 2015* :

[сайт]. URL: <https://files.scienceforum.ru/pdf/2015/14805.pdf>

30. Білоглазова Н. О., Галунько В. В., Короед С. О. Адміністративно-правовий статус центральних банків країн-учасниць Європейського Союзу : монографія. Херсон : Грінь Д. С., 2015. 176 с.

31. Бойко І. В. Загальноправові принципи надання адміністративних послуг підрозділами ОВС. *Наука і правоохорона*. 2015. № 1 (27). С. 107–114.

32. Бондаренко К. В. До питання про форми й методи державного управління. *Вісник Запорізького національного університету*. Серія : Юридичні науки. 2015. № 4, т. 1. С. 111–118.

33. Братель С. Г. Мета, завдання та принципи правоохоронної сфери. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія : Право. 2014. № 2. С. 54–59.

34. Братель С. Г. Правоохоронна сфера як об'єкт адміністративно-правового регулювання. *Юридична наука*. 2015. № 5. С. 52–58.

35. Бутова Е. В. Адміністративно-правовий механізм: к вопросу о понятии. *Еволюция государства и права: история и современность* : сб. науч. ст. II междунар. науч.-практ. конф. (г. Курск, 25–27 мая 2017 г.). Курск, 2017. Ч. 1. С. 177–181.

36. Вакарюк Л. В. Окремі пропозиції щодо вдосконалення нормативного забезпечення правових режимів у трудовому праві в світлі реформи трудового законодавства. *Часопис Київського університету права*. 2020. № 1. С. 177–181.

37. Вац В. М. Адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2015. 18 с.

38. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250 000 слів та словосполучень / [укл. О. Єрошенко]. Донецьк : Глорія Трейд, 2012. 864 с.

39. Висновок на проект Закону України «Про внесення змін до Закону України “Про Державне бюро розслідувань” щодо удосконалення діяльності

Державного бюро розслідувань» : висновок Комітету ВР України з питань правоохоронної діяльності від 09 жовт. 2019 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=66781&pf35401=504680>

40. Висновок у справі за конституційним зверненням Верховної Ради України про надання висновку щодо відповідності законопроекту про внесення змін до статті 106 Конституції України (щодо закріплення повноважень Президента України утворювати незалежні регуляторні органи, Національне антикорупційне бюро України, призначати на посади та звільняти з посад Директора Національного антикорупційного бюро України і Директора Державного бюро розслідувань) (реєстр. № 1014) вимогам статей 157 і 158 Конституції України : висновок Конституційного Суду України від 16 груд. 2019 р. № 7-в/2019. Справа № 2-249/2019(5581/19). *Вісник Конституційного Суду України*. 2020. № 1–2. С. 33.

41. Висновок на проект Закону України «Про внесення змін до Закону України “Про Державне бюро розслідувань” щодо удосконалення діяльності Державного бюро розслідувань» : висновок Головного науково-експертного управління від 30 верес. 2019. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=66781&pf35401=502369>

42. Висновок щодо відповідності проекту Закону України «Про внесення змін до Закону України “Про Державне бюро розслідувань” щодо удосконалення діяльності Державного бюро розслідувань» вимогам антикорупційного законодавства : висновок Комітету ВР України з питань антикорупційної політики від 09 жовт. 2019 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=66781&pf35401=504741>

43. Витко Т. Ю. Організаційно-правові засади кадрового забезпечення

органів державної влади. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"]*.

Серія : Державне управління. 2011. Т. 176, вип. 164. С. 24–30.

44. Витко Т. Ю. Удосконалення механізму кадрового забезпечення державного управління. *Вісник Академії митної служби України*. Серія : Державне управління. 2012. № 1 (6). С. 92–99.

45. Водолажська Т. О. Сутність поняття «кадрова політика підприємства». *Економіка транспортного комплексу*. 2014. Вип. 24. С. 55–64.

46. Волинець В. В. Засоби переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань за трудовим договором. *Форум права : електрон. наук. фахове вид.* 2009. № 1. С. 92–98.

47. Гаспарян С. Г. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення судово-експертних установ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2019. 217 с.

48. Гаспарян С. Г. Система принципів кадрового забезпечення експертних установ України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 4 (25), т. 2. С. 8–11.

49. Гвоздева О. М. Методы управленческой деятельности в обеспечении конституционных социально-экономических прав граждан Российской Федерации. *Вестник Омской юридической академии*. 2017. Т. 14, № 1. С. 15–18. doi:10.19073/2306-1340-2017-14-1-15-18.

50. Гладкий В. В. Значення та значимість правового статусу в юридичній науці та практиці. *Теорія та практика сучасної юриспруденції : матеріали XX Всеукр. наук. конф. (Харків, 30 трав. 2019 р.)*. Харків, 2019. Т. 1. С. 30–33.

51. Гладкий В. В. К вопросу о теории трудово-правовой ответственности. *Стратегічні пріоритети в XXI ст. : матеріали II міжнар. наук.-практ. конф.* Київ, 2017. С. 86–90.

52. Гладкий В. В. Кадровое обеспечение государственных органов в

антикорупційній сфері України. *Pathof Science*. 2020. Vol. 11. P. 8–22.

53. Гладкий В. В. Концептуалізація попередження та протидії непотифічній практиці в Україні. *Юридична Україна*. 2019. № 1–2 (193–194). С. 72–75.

54. Гладкий В. В. Концепція викривача корупції у законодавстві України (2009–2019 рр.). *Право, держава та громадянське суспільство в умовах системних реформ* : матеріали наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 22–23 лют. 2019 р.). Херсон, 2019. С. 62–65.

55. Гладкий В. В. Критерії ефективності антикорупційного правового режиму. *Проблеми юридичної науки очима молодих науковців* : зб. наук. праць учасн. XII Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 06 груд. 2018 р.). Київ, 2018. С. 27–29.

56. Гладкий В. В. Ознаки правового механізму забезпечення антикорупційної безпеки. *Сучасні погляди на реформування законодавства* : матеріали міжнар. наук. конф. (м. Полтава, 25–26 жовт. 2019 р.). Херсон, 2019. С. 62–66.

57. Глухова С. В., Легкобит К. В. Сутність кадрового забезпечення підприємства в стратегічному аспекті. *Вісник НТУ «Харківський політехнічний інститут»*. Серія : Економічні науки. 2017. № 45 (1266). С. 47–50.

58. Голосніченко І. П. Значення адміністративного права в умовах демократичних перетворень суспільства. *Право України*. 1998. № 11. С. 21–22.

59. Голосніченко І. П. Перспективні положення кодифікації норм правового інституту адміністративної відповідальності. *Право України*. 2006. № 8. С. 60–63.

60. Горбунова Л. М. Принцип законності у нормотворчій діяльності органів виконавчої влади : монографія. Київ : Юніком Інтер, 2008. 240 с.

61. Горзов А. П., Устименко В. В. Актуальні питання кадрового забезпечення в органах прокуратури України. *Європейські перспективи*. 2014.

№ 10. С. 42–46.

62. Гринь О. Д., Донченко О. І. Кримінальна відповідальність як різновид юридичної відповідальності. *Правова держава*. 2015. Вип. 19. С. 129–135.

63. Гришин Д. В. Разработка эффективных форм кадрового обеспечения производственного процесса в авиастроительной отрасли. *Вестник Московского авиационного института*. 2018. Т. 25, № 1. С. 209–219.

64. Грітчина В. Ю. Адміністративно-правове забезпечення кадрових процедур в Національній поліції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2017. 199 с.

65. Грітчина В. Ю. Адміністративно-правовий статус суб'єктного складу кадрових правовідносин в Національній поліції України. *Форум права* : електрон. наук. фахове вид. 2017. № 1. С. 26–31.

66. Грянка Г. В. Адміністративний примус у публічному адмініструванні. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2011. № 6. С. 206–214.

67. Гусак І. В. Кадрова служба як суб'єкт реалізації державної кадрової політики в Україні. *Менеджер*. 2014. № 2. С. 38–43.

68. Дашевська О. В. Національно-державна ідентичність як шлях до геополітичного самовизначення України. *Сучасне суспільство*. 2015. № 2, ч. 1. С. 50–59.

69. Декаленко В. С. Принципи організації кадрового забезпечення судів України. *Економіка. Фінанси. Право*. 2016. № 7. С. 26–28.

70. Джафарова М. В. Структура адміністративно-правового статусу суб'єктів кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Харківський національний університет внутрішніх справ в системі підготовки кадрів України* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 26 верес. 2014 р.). Харків, 2014. С. 178–181.

71. Джафарова О. В. Взаємодія міліції та населення як механізм реалізації прав та свобод людини і громадянина. *Вісник Харківського національного*

*університету внутрішніх справ*. 2002. № 20. С. 78–83.

72. Дивак М. М. Адміністративно-правові засади управління якістю кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2012. 194 с.

73. Дубина Н. А. Адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2012. 231 с.

74. Євдокимов П. В. Адміністративно-правове регулювання реалізації кадрового забезпечення в органах публічної адміністрації в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2020. 237 с.

75. Євченко В. О. Співвідношення методів переконання і примусу в правовій державі. *Національні правові системи в умовах глобалізації* : зб. матеріалів круг. столу (Київ, 21 берез. 2019 р.) / [редкол.: А. М. Завальний, Ю. В. Кривицький, Н. В. Лазнюк]. Київ, 2019. С. 33–35.

76. Єфремова О. П. Конкурс як різновид кадрової процедури при формуванні кадрового потенціалу державної служби України. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 18 : Економіка і право. 2013. № 21. С. 159–164.

77. Журавлев С. И. Правовое регулирование системы обеспечения людскими ресурсами пограничных органов. *Военное право*. 2010. № 3. С. 124–133.

78. Заросило В. О. Питання організації відбору і підготовки цивільних поліцейських-кандидатів до спеціальних миротворчих підрозділів та їх правове забезпечення. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2005. № 30. С. 382–387.

79. Заросило В. О. Підготовка кандидатів для спеціальних миротворчих підрозділів МВС України / за заг. ред. Я. Ю. Кондратьєва. Київ : НАВС, 2003. 224 с.

80. Заросило В. О., Гладкий В. В. Хабарництво як базисна форма прояву корупції. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2018. № 16. С. 123–139.

81. Зассеев Д. А. Организация и правовые основы деятельности подразделений, выполняющих правоохранительные функции в сфере противодействия незаконному обороту наркотиков : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11. Краснодар, 2018. 187 с.

82. Зауваження до проєкту Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення діяльності Державного бюро розслідувань (реєстр. № 2116) : зауваження Головного юридичного управління від 14 листоп. 2019 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=66781&pf35401=510002>

83. Зеркіна О. О. Удосконалення організаційно-структурних форм кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки регіону. *Наукові записки Міжнародного гуманітарного університету*. 2014. Вип. 21, ч. 1. С. 134–137.

84. Зозуля В. О. Ефективне кадрове забезпечення – складова демократичного врядування. *Державно-управлінські студії*. 2017. № 2. С. 1–3. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/deruprs\\_2017\\_2\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/deruprs_2017_2_18)

85. Зозуля В. О. Принципи кадрового забезпечення органів державної влади за демократичного врядування. *Економіка та держава*. Серія : Державне управління. 2017. № 2. С. 38–40.

86. Іваха В. О. Адміністративно-правове регулювання державної кадрової політики України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Львів. 2012. 20 с.

87. Ізбаш К. С. Організаційно-правові засади роботи з персоналом органів досудового слідства МВС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків,

2008. 190 с.

88. Кабанова І. А. Структура адміністративно-правового статусу суб'єктів митних правовідносин. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1 (16), т. 3. С. 142–145.

89. Кагановська Т. Є. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення державного управління в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ. 2012. 424 с.

90. Кагановська Т. Є. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення державного управління в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ. 2012. 33 с.

91. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : монографія. Харків : ХНУ, 2010. 330 с.

92. Кагановська Т. Є. Правовий статус кадрових підрозділів як суб'єктів кадрового забезпечення державного управління. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ*. 2009. Спец. вип. № 1. С. 30–38.

93. Кагановська Т. Є. Сутність та завдання кадрового забезпечення як засобу сприяння функціонуванню держави та її органів. *Форум права* : електрон. наук. фахове вид. 2008. № 1. С. 215–220.

94. Капелюшний С. А. Сутність та значення професійного розвитку молодшого керівного складу у формуванні системи кадрового забезпечення Національної гвардії України. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2019. № 3. С. 231–238. doi:10.32836/2310-9653-2019-3-231-238.

95. Карпа М. І. До питання визначення компетенцій суб'єктів публічної служби. *Публічне врядування в Україні: стан, виклики та перспективи розвитку* : матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 25 трав. 2018 р.) : у 5 т. / за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ, 2018. Т. 4. С. 44–45.

96. Карпушова О. В. Правовий механізм забезпечення і реалізації

трудових прав суддів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2016. 211 с.

97. Качан Я. В. Поняття кадрового забезпечення публічної служби в Україні. *Вісник Національного університету цивільного захисту України*. Серія: Державне управління. 2019. Вип. 2 (11). С. 295–303. doi:10.5281/zenodo.3532853

98. Кеча А. С. Форми і методи діяльності Відділу державної реєстрації речових прав на нерухоме майно. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія : Юридичні науки. 2015. Вип. 1, т. 2. С. 207–214.

99. Кириченко В. В. Адміністративно-правове забезпечення гендерної рівності в організації діяльності персоналу ОВС : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2011. 215 с.

100. Кікінчук В. Ю. Адміністративні процедури проходження служби в органах внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2010. 20 с.

101. Кікінчук В. Ю. Адміністративні процедури проходження служби в органах внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2010. 205 с.

102. Кікінчук В. Ю. Процедура стимулювання державно-службової діяльності працівників органів внутрішніх справ України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2010. № 2. С. 289–296.

103. Ключко А. М. Специфіка взаємодії суб'єкта і об'єкта кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Право і безпека*. 2012. № 1. С. 230–233.

104. Ключко А. М. Адміністративно-правовий статус суб'єктів кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Адміністративне право України: сучасний стан та шляхи розвитку* : матеріали наук.-практ. конф. (Харків, 27 квіт. 2012 р.). Харків, 2012. С. 73–75.

105. Ключко А. М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ України : монографія. Харків : Золота миля, 2012. 492 с.

106. Ключко А. М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ України: адміністративно-правові засади організації та функціонування : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2012. 467 с.

107. Ключко А. М. Основні завдання та функції суб'єктів кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Європейські перспективи*. 2012. № 1, ч. 1. С. 81–88.

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

109. Кобелєв О. І. Адміністративно-правові засади роботи з персоналом в органах Державної фіскальної служби України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2016. 204 с.

110. Коваленко Ю. О. Адміністративно-правовий механізм інформаційного забезпечення протидії корупції в правоохоронних органах України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2018. 239 с.

111. Колпаков В. К. Адміністративна реформа: еволюція адміністративного права. *Науковий вісник Київського національного університету внутрішніх справ*. 2009. № 6 (67). С. 17–25.

112. Комірчий П. О. Адміністративно-правова теорія публічної служби в правоохоронній сфері України : монографія. Київ : Маслаков, 2020. 476 с.

113. Комірчий П. О. Адміністративно-правові засади публічної служби у правоохоронній сфері України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2020. 611 с.

114. Комірчий П. О. Загальні ознаки публічної служби в правоохоронній сфері України. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. Vol. 1, № 2. С. 127–132.

115. 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. doi: 10.32841/2307-1745.2019.41-2.30.

116. Комірчий П. О. Методи діяльності органів публічної служби у правоохоронній сфері України. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 10. С. 95–100. doi:10.32849/2663-5313/2019.10.16.

117. Комірчий П. О. Публічна служба в правоохоронній сфері та правоохоронна функція держави. *Юридичний бюлетень*. 2018. Вип. 7, ч. 2. С. 69–76.

118. Комірчий П. О. Система загальнослужбових принципів публічної служби в правоохоронній сфері України. *Юридичний бюлетень*. 2019. № 10. С. 100–107. doi:10.32850/2414-4207.2019-10.14.

119. Комірчий П. О. Спеціальні та особливі завдання публічної служби в правоохоронній сфері України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Вип. 6, т. 4. С. 208–211.

120. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів : прийнята МОП від 01 лип. 1949 р. № 98. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004/conv](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004/conv)

121. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі : прийнята МОП від 27 черв. 1978 р. № 151. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_187/conv](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187/conv)

122. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію : прийнята МОП від 09 лип. 1948 р. № 87. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125)

123. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР ; у ред. від 01 січ. 2020 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

124. Копенкина Л. А. Правовой механизм обеспечения безопасности в

спорте. *Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта*. 2013. № 11. С. 63–67.

125. Короленко В. В., Юрочко Т. П. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я України в контексті європейської інтеграції : монографія. Київ : КІМ, 2018. 102 с.

126. Коротких А. Ю. Проблеми юридичної відповідальності державних службовців за трудовим законодавством України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 472 с.

127. Кравцова З. С. Поняття і теоретико-методологічна характеристика механізму конституційно-правового регулювання. *Часопис Київського університету права*. 2017. № 4. С. 70–74.

128. Кравченко І. С. Основи управління в Національній поліції: навчальний посібник. Дніпро : Біла К. О., 2020. 212 с.

129. Кравченко І. С. Правові засади реалізації кадрової політики Національної поліції України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 2. С. 68–72.

130. Кривицький Ю. В. Верховенство права як принцип діяльності міліції: перспективи закріплення та реалізації в умовах реформування МВС України. *Юридична Україна*. 2013. № 8. С. 8–13.

131. Криворученко А. Г., Шишкин В. О. Система та основні методи кадрового забезпечення у системі управління вітчизняними підприємствами. *Менеджмент та підприємництво: тренди розвитку*. 2017. Вип. 1. С. 8–15.

132. Кримінальний процесуальний кодекс України : Закон України від 13 квіт. 2012 р. № 4651-VI : у ред. від 13 серп. 2020 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>

133. Кудря В. О. Правові та організаційні засади кадрового забезпечення управління в органах внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2010. 195 с.

134. Кудря В. О. Шлях вдосконалення кадрового забезпечення управління в органах внутрішні справ України. *Митна справа*. 2011. № 3 (75), ч. 1. С. 244–250.
135. Кудряшов В. С. Система кадрового планирования организации. *Стратегии бизнеса*. 2018. № 7. С. 11–17.
136. Кузьменко О. В. Наукова парадигма структури юридичного процесу. *Науковий вісник Юридичної академії МВС України*. 2004. № 3 (17). С. 83–89.
137. Кузьменко О. В. Структура адміністративного процесу: оновлення виміру. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених*. 2005. Спец. вип. Ч. 1. С. 117–121.
138. Кузьмин И. А. Доктринальные и праксеологические основы понимания общетеоретической категории «правовой механизм». *Юридическая наука и практика : Вестник Нижегородской академии МВД России*. 2017. № 4. С. 16–20.
139. Кузьмин И. А., Барышников П. С. Особенности структуры и содержания механизма доказывания в делах, возникающих из трудовых правоотношений. *Наука и школа*. 2016. № 4. С. 16–26.
140. Лазор О. Д., Лазар І. Г. Моніторинг кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування: тендерний підхід. *Стратегія розвитку України*. 2010. № 1. URL: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/SR/article/view/3682/3837>
141. Личак В. В. Використання потенціалу викривачів у протидії корупції. *Tendenze attuali della moderna ricerca scientifica : materialien der internationalen wissenschaftlich-praktischen Konferenz (Stuttgart, 5 Juni, 2020)*. Stuttgart : Europäische Wissenschaftsplattform, 2020. В. 4. S. 58–62. doi:10.36074/05.06.2020.v4.24.
142. Льгова К. Н. Исследование мотивационного воздействия методов оценки персонала. *Известия Байкальского государственного университета*. 2010. № 2. С. 109–112.

143. Любимов О. К. Гарантії службово-трудової діяльності професійного публічного службовця. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 1. С. 105–110. doi:10.32844/2618-1258.2020.1.19.

144. Любимов О. К. Дисципліна праці професійних публічних службовців як основа ефективної євроінтеграції України. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні* : матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 трав. 2020 р.). Харків, 2020. С. 204–207.

145. Любимов О. К. Комплекс основних прав професійного публічного службовця в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 6. С. 97–101. doi:10.32844/2618-1258.2019.6.15.

146. Любимов О. К. Особливості юридичної відповідальності професійного публічного службовця в Україні. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2019. № 4, ч. 2. С. 137–141. doi:10.32850/sulj.2019.4.2.30.

147. Любимов О. К. Реформування публічної служби крізь призму забезпечення соціальної безпеки професійних публічних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2019. Вип. 57, т. 1. С. 129–133. doi:10.32782/2307-3322.57-1.28.

148. Марценюк Т. О. Гендерна рівність і недискримінація : посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ : Відродження, 2014. 65 с.

149. Марченко А. В. Форми участі громадськості в реалізації антикорупційної реформи в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. Серія : Державне управління. 2020. № 1 (96). С. 23–29. doi:10.36030/2310-2837-1(96)-2020-23-29.

150. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (теоретичні і прикладні аспекти) : монографія. Харків : ХНУВС, 1999. 287 с.

151. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ

України: організаційно-правові засади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2002. 420 с.

152. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків : ХНУВС, 2009. 360 с.

153. Мельникович В. М. Кадрова політика в органах внутрішніх справ України: адміністративно-правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Львів, 2014. 20 с.

154. Мельниченко Б. Б. Адміністративно-правове забезпечення публічного управління: європейські стандарти та їхня адаптація в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2020. 473 с.

155. Моїсєєв М. С. Адміністративно-правовий статус Державного бюро розслідувань України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Суми, 2019. 227 с.

156. Мороз А. О. Вплив системи кадрового забезпечення на формування лідерів «нової генерації». *Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України* : тези доп. VIII Всеукр. наук.-практ. конф. молод. учен. (Київ, 29 жовт. 2019 р.). Київ, 2019. С. 126–129.

157. Муллахметов Х. Ш. Контроль в системе социально-экономических отношений. *Контроллинг*. 2010. № 3. С. 14–19.

158. Муравенко О. Ю. Особливості правової природи принципу законності. *Публічне право*. 2012. № 2 (6). С. 380–385.

159. Муравенко О. Ю. Роль і місце прокуратури в забезпеченні законності в державному управлінні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2014. 203 с.

160. Нестор Н. В. Перспективні напрямки вдосконалення національного адміністративного законодавства, яке регламентує контроль за діяльністю судів (суддів). *Правові механізми забезпечення та захисту прав і свобод людини і громадянина, інтересів суспільства та держави* : тези доп. учасників наук.-практ. конф. (Харків, 14 черв. 2019 р.). Харків, 2019. С. 107–112.

161. Олійник О. О., Галуцько В. В., Єщук О. М. Адміністративно-правове регулювання судово-експертної діяльності : монографія. Херсон : Грінь Д. С., 2015. 224 с.

162. Панченко М. В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2019. 455 с.

163. Панченко М. В. Теорія забезпечення гідної праці державних службовців України : монографія. Харків : Промарт, 2019. 440 с.

164. Пархоменко-Куцевіл О. І. Удосконалення процедури атестації державних службовців: порівняльно-правовий аналіз. *Вісник Національної академії державного управління*. 2010. № 1. С. 55–62.

165. Перепелюк А. М. Механізм правозастосування: структура та принципи організації. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2012. № 3. С. 274–282.

166. Пересоляк В. І. Правовий механізм удосконалення врегулювання інформаційних відносин у митній сфері. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2015. Вип. 33, т. 2. С. 65–69.

167. Перов А. П. Адміністративно-правові засади професійного навчання державних службовців України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2020. 235 с.

168. Перов А. П. Завдання кадрової політики в Україні та забезпечення державних органів ефективними держслужбовцями. *Правова держава*. 2017. Вип. 25. С. 83–89.

169. Петков С. В. Менеджмент в органах внутрішніх справ (організаційно-правові основи) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2005. 510 с.

170. Питання присвоєння спеціальних звань рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань та їх співвідношення з іншими спеціальними, а також військовими званнями і класними чинами : постанова

Кабінету Міністрів України від 27 трав. 2020 р. № 564. *Офіційний вісник України*. 2020. № 55, т. 2. Ст. 1702.

171. Питання Ради громадського контролю при Державному бюро розслідувань : указ Президента України від 05 лют. 2020 р. № 42/2020. *Офіційний вісник Президента України*. 2020. № 4. Ст. 247.

172. Пірен М. І. Державна кадрова політика: шляхи елітизації : монографія. Київ : Талком, 2014. 251 с.

173. Плахотнюк Н. Г. Кадрові процедури як обов'язковий елемент управління державною службою. *Держава і право* : зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. 2007. Вип. 36. С. 246–253.

174. Плотников А. Н., Плотников Д. А., Акчурин А. И. Составляющие механизма интегральной оценки инновационно-инвестиционных проектов в жилищном строительстве. *Инновационная деятельность*. 2014. № 2. С. 32–44.

175. Плотніченко В. А. Конкурсний відбір осіб на заміщення вакантних посад державної служби: недосконалість правового регулювання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 24. С. 371–379.

176. Погодина И. В. Проблемы планирования в российской юридической практике : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. М., 2004. 23 с.

177. Подкопаєв С. В. Основні компоненти кадрового забезпечення прокурорської діяльності. *Актуальні проблеми держави і права*. 2014. Вип. 72. С. 380–392.

178. Подоляка С. А. Особливості адміністративної процедури припинення державної служби в органах прокуратури України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. Вип. 7. С. 132–134.

179. Понамарёва Т. В., Гудович Г. К. Анализ и диагностика деятельности предприятия: систематизация существующих подходов. *Современные научные исследования и разработки*. 2019. № 1. С. 870–872.

180. Попик А. В. Адміністративно-правові засади реалізації кадрової

політики в системі правосуддя : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2020. 238 с.

181. Потоцкий Н. К. Внутриорганизационная деятельность по кадровому обеспечению уголовно-исполнительной системы и особенности ее правового регулирования. *Современное право*. 2007. № 8–1. С. 78–85.

182. Правила внутрішнього трудового розпорядку Державного бюро розслідувань : затв. протоколом загальних зборів трудового колективу ДБР від 30 січ. 2019 р. № 1. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: [https://dbr.gov.ua/sites/default/files/2019-02/DOC002\\_0.pdf](https://dbr.gov.ua/sites/default/files/2019-02/DOC002_0.pdf)

183. Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення діяльності Державного бюро розслідувань : Закон України від 16 трав. 2019 р. № 2720-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 22. Ст. 84.

184. Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення діяльності Державного бюро розслідувань : Закон України від 03 груд. 2019 р. № 305-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2020. № 6. Ст. 33.

185. Про внесення змін до Конституції України (щодо стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору) : Закон України від 07 лют. 2019 р. № 2680-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 9. Ст. 50.

186. Про внесення змін до статті 106 Конституції України (щодо закріплення повноважень Президента України утворювати незалежні регуляторні органи, Національне антикорупційне бюро України, призначати на посади та звільняти з посад Директора Національного антикорупційного бюро України і Директора Державного бюро розслідувань) : проект Закону України від 29 серп. 2019 р. № 1014. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=66250&pf35401=490801>

187. Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких

актів Кабінету Міністрів України у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення діяльності Державного бюро розслідувань» : постанова Кабінету Міністрів України від 13 трав. 2020 р. № 359. *Офіційний вісник України*. 2020. № 41. Ст. 1329.

188. Про Державне бюро розслідувань : Закон України від 12 листоп. 2015 р. № 794-VIII ; у ред. від 20 берез. 2020 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19>

189. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

190. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України : Закон України від 15 берез. 2018 р. № 2337-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 29. Ст. 233.

191. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII ; у ред. від 23 лип. 2020 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>

192. Про затвердження Інструкцій про порядок проведення службових розслідувань стосовно працівників Державного бюро розслідувань : наказ ДБР від 14 січ. 2020 р. № 9. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/2020-02/DOC.PDF>

193. Про затвердження кваліфікаційних вимог та критеріїв професійної придатності для зайняття посад у відділі організаційно-методичного та аналітичного забезпечення досудового розслідування Першого управління організації досудових розслідувань (Управління з розслідування злочинів у сфері службової діяльності та корупції) Державного бюро розслідування : наказ ДБР від 07 груд. 2019 р. № 154-р-2019. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/dokumenty>

194. Про затвердження кваліфікаційних вимог та критеріїв професійної придатності для зайняття посад керівництва структурних підрозділів

центрального апарату Державного бюро розслідувань : наказ ДБР від 13 лип. 2018 р. № 74. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/dokumenty>

195. Про затвердження організаційної структури Державного бюро розслідувань : указ Президента України від 05 лют. 2020 р. № 41/2020. *Офіційний вісник Президента України*. 2020. № 4. Ст. 246.

196. Про затвердження Положення про Дисциплінарну комісію Державного бюро розслідувань : наказ ДБР від 07 жовт. 2020 р. № 555. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/Documents/DOC012.PDF>

197. Про затвердження положення про заохочення в Державному бюро розслідувань : наказ ДБР від 18 серп. 2020 р. № 422. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/Documents/DOC008.PDF>

198. Про затвердження Положення про конкурсну комісію з проведення конкурсу на зайняття посад працівників Державного бюро розслідувань : наказ ДБР від 26 лип. 2019 р. № 177. *Офіційний вісник України*. 2019. № 70. Ст. 2498.

199. Про затвердження Положення про проведення тестування з фізичної підготовки кандидатів на зайняття посад в Управлінні спеціального призначення Державного бюро розслідувань : наказ ДБР від 12 серп. 2019 р. № 184. *ЛІГА-ЗАКОН* : [сайт]. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/RE33930.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE33930.html)

200. Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань : постанова Кабінету Міністрів України від 05 серп. 2020 р. № 743. *Офіційний вісник України*. 2020. № 69. Ст. 2220.

201. Про затвердження Положення про Управління кадрової роботи та державної служби Державного бюро розслідувань : наказ ДБР від 16 квіт. 2019

р. № 92-р-2019. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/normativno-pravovi-akti>

202. Про затвердження Порядку організації та забезпечення режиму секретності в державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях : постанова Кабінету Міністрів України від 18 груд. 2013 р. № 939 (гриф «для службового користування»). *ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KP130939.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP130939.html)

203. Про затвердження Порядку організації та здійснення внутрішнього контролю в Державному бюро розслідувань : наказ ДБР від 27 квіт. 2020 р. № 147. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/Documents/DOC012.PDF>

204. Про затвердження Порядку проведення конкурсу для призначення на посади у Державному бюро розслідувань : наказ ДБР від 14 лют. 2018 р. № 13. *Офіційний вісник України*. 2018. № 14. Ст. 500.

205. Про затвердження Порядку проведення психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа у Державному бюро розслідувань : постанова Кабінету Міністрів України від 11 трав. 2017 р. № 449. *Офіційний вісник України*. 2017. № 57. Ст. 1679.

206. Про затвердження Порядку проведення стажування в Державному бюро розслідувань працівників, які не мають досвіду практичної роботи за спеціальністю : наказ ДБР від 21 листоп. 2018 р. № 151. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/akty/НПА/стажування.pdf>

207. Про затвердження Порядку складення Присяги осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань : наказ ДБР від 01 лип. 2019 р. № 144. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: [https://dbr.gov.ua/sites/default/files/конкурс\\_ЦА/оперзабезпеч%20та%20опе](https://dbr.gov.ua/sites/default/files/конкурс_ЦА/оперзабезпеч%20та%20опе)

р%20тех%20заходів/Порядок%20Присяга.pdf

208. Про затвердження Порядку формування та ведення особових справ осіб рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань : наказ ДБР від 10 верес. 2019 р. № 254. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/akty/НПА/наказ%20254%20ДБР%20особові%20справи.PDF>

209. Про затвердження Типового положення про конкурсну комісію Державного бюро розслідувань : наказ ДБР від 24 січ. 2020 р. № 25. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/порядок%20конкурс/Положення-2-6.pdf>

210. Про затвердження Типового порядку проведення відкритого конкурсу для призначення на посади у Державному бюро розслідувань : постанова Кабінету Міністрів України від 20 груд. 2017 р. № 1069. *Офіційний вісник України*. 2018. № 4. Ст. 163 [втрат. чин.].

211. Про затвердження Типової інструкції про порядок ведення обліку, зберігання, використання і знищення документів та інших матеріальних носіїв інформації, що містять службову інформацію : постанова Кабінету Міністрів України від 19 жовт. 2016 р. № 736. *Офіційний вісник України*. 2016. № 85. Ст. 2783.

212. Про очищення влади : Закон України від 16 верес. 2014 р. № 1682-VII ; у ред. від 20 берез. 2020 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18>

213. Про початок проведення перевірки, передбаченої Законом України «Про очищення влади» : наказ ДБР від 11 жовт. 2018 р. № 100. *Державне бюро розслідувань* : [сайт]. URL: <https://dbr.gov.ua/sites/default/files/2018-10/Doc20181011141855.pdf>

214. Про призначення тимчасово виконуючого обов'язки Директора Державного бюро розслідувань : указ Президента України від 27 груд. 2019 р.

№ 961/2019. *Офіційний вісник Президента України*. 2020. № 1. Ст. 46.

215. Про Службу безпеки України : Закон України від 25 берез. 1992 р. № 2229-ХІІ ; у ред. від 03 лип. 2020 р. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12> (дата звернення: 22.07.2020).

216. Про створення робочої групи для проведення заходів з аналізу та оптимізації робочих процесів і процедур у Державному бюро розслідувань : наказ ДБР від 12 лип. 2019 р. № 157-р-2019. *Портал відкритих даних* : [сайт]. URL: <https://data.gov.ua/dataset/akty-dbr/resource/e6cbcded-e5b9-4c26-9efe-4090f2fb4242>

217. Про утворення Державного бюро розслідувань : постанова Кабінету Міністрів України від 29 лют. 2016 р. № 127. *Офіційний вісник України*. 2016. № 18. Ст. 743.

218. Пузанова В. В. Забезпечення психічного здоров'я суддів з метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації та здійснення публічної влади* : зб. тез Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 23–30 квіт. 2018 р.). Хмельницький, 2018. С. 94–97.

219. Ракша Н. С. Формы и методы административной деятельности полиции. *Известия Юго-Западного государственного университета*. 2016. № 5. С. 165–173.

220. Ромашов Ю. С. Принципи публічного адміністрування кадрового забезпечення Національної поліції України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 6. С. 100–103. doi:10.15421/3919104.

221. Рябенко Є. М. Принцип людиноцентризму в управлінні вищою освітою: мотиваційні аспекти професійної діяльності викладача як суб'єкта освітнього процесу. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2014. № 56. С. 43–51.

222. Савюк М. Ф., Галуцько В. В., Фрицький Ю. О. Адміністративно-правові засади інформаційного суспільства: монографія. Київ : Ін-т публ. права,

2016. 178 с.

223. Сандул Я. М. Виконавчі органи місцевих рад як суб'єкт адміністративного права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2015. 22 с.

224. Селезньов В. А. Державне бюро розслідувань України та кадрове забезпечення керівних посад системи. *Державне бюро розслідувань: на шляху розбудови* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 16 черв. 2018 р.) / [редкол.: Г. О. Ульянова (голова ред.), В. М. Дрьомін, Є. Л. Стрельцов та ін.]. Одеса, 2018. С. 45–47.

225. Сивак О. І. Кадрова політика та її роль у реформуванні Збройних Сил України : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Львів, 2007. 205 с.

226. Справа за конституційним поданням 46 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 1, пункту 2 частини першої статті 4, частини першої, абзаців першого, другого частини другої статті 5, абзаців другого, третього, четвертого, п'ятого, тридцять дев'ятого, сорокового частини третьої, частини шостої статті 8 Закону України «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг» (справа про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг): рішення Конституційного Суду України від 13 черв. 2019 р. № 5-р/2019. Справа № 1-17/2018(5133/16). *Вісник Конституційного Суду України*. 2019. № 4. С. 129.

227. Справа за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих положень Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» : Рішення Конституційного Суду України від 16 верес. 2020 р. № 11-р/2020. Справа № 1-19/2020(345/20). *Офіційний вісник України*. 2020. № 81. Ст. 2633.

228. Справа за конституційним поданням Президента України про офіційне тлумачення положень частин другої, третьої статті 17, частини другої

статті 27 Закону України «Про статус народного депутата України» (справа про гарантії діяльності народного депутата України) : рішення Конституційного Суду України від 10 квіт. 2003 р. № 7-рп/2003. Справа № 1-14/2003. *Офіційний вісник України*. 2003. № 17. Ст. 789.

229. Стародубцев А. А. Організаційно-правові питання діяльності інспекцій з особового складу щодо зміцнення законності і дисципліни в органах внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 1999. 19 с.

230. Стратегічна програма діяльності Державного бюро розслідувань на 2017–2022 роки. Київ : ДБР, 2017. 26 с.

231. Тарахонич Т. І. Механізм дії права, механізм правового регулювання, механізм реалізації права: особливості взаємодії. *Держава і право* : зб. наук. праць. Юридичні і політичні науки. 2010. Вип. 50. С. 12–18.

232. Тарнавський М. І. Економічне оцінювання та побудова органів управління персоналом підприємств : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Львів, 2018. 233 с.

233. Теремецький В. І. Основні напрямки удосконалення кадрового забезпечення податкової міліції України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 348–358.

234. Терещук В. В. Правовий статус суб'єктів публічного адміністрування : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Тернопіль, 2020. 270 с.

235. Тертишна О. А. Стан та перспективи розвитку державної служби в Україні в контексті адаптації до стандартів ЄС. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2009. Вип. 1. С. 211–219.

236. Тетеря В. М. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2018. 22 с.

237. Тимохіна О. О. Методи кадрового забезпечення торговельних

підприємств у взаємозв'язку із діючою кадровою політикою. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 4. С. 75–78.

238. Тертишник В. Деякі питання створення Національного бюро розслідувань та вдосконалення статусу слідчого. *Юридичний журнал : аналітичні матеріали, коментарі, судова практика* / МОН України ; НПУ ім. Драгоманова ; Ін-т політології та ін. 2005. № 12. Дайджест 2005. С. 132–135.

239. Тимошенко В. О. Характеристика правового статусу суб'єкта кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 4. С. 156–160.

240. Тимошенко В. А. Административно-правовая сущность кадрового обеспечения деятельности Государственного бюро расследований. *Право и политика*. 2018. № 4. С. 143–147. (Кыргызская Республика)

241. Тимошенко В. О. Забезпечення юридичної визначеності припинення повноважень директора державного бюро розслідувань та його заступників. *Правове регулювання суспільних відносин: актуальні проблеми та вимоги сьогодення* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 24–25 лип. 2020 р.). Запоріжжя, 2020. С. 34–37.

242. Тимошенко В. О. Мета та завдання кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань. *Visegrad journal on human rights*. 2019. № 6/3. Р. 178–182. (Словацька Республіка).

243. Тимошенко В. О. Методи кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань. *Юридична наука*. 2019. № 5. С. 117–123.

244. Тимошенко В. О. Щодо можливостей удосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Випуск 5. С. 189–195.

245. Тимошенко В. О. Процедури кадрового забезпечення діяльності Державного бюро розслідувань. *Науковий вісник публічного та приватного*

права. 2020. Вип. 3, т. 2. С. 145–151.

246. Тимошенко В. О. Щодо вдосконалення процедури формування комісії з проведення конкурсу на зайняття посади директора державного бюро розслідувань. *Актуальні питання та проблеми правового регулювання суспільних відносин* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 6–7 берез. 2020 р.). Дніпро, 2020. С. 51–55 .

247. Тимошенко В. О. Щодо концепції кадрового забезпечення діяльності державного бюро розслідувань. *Актуальні проблеми реформування системи законодавства України* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 25–26 січ. 2019 р.). Запоріжжя, 2019. С. 39–43.

248. Титаренко Л. М. Державна кадрова політика: соціально-психологічний та гуманітарний компоненти удосконалення підготовки управлінських кадрів : дис. ... канд. політ. наук : 23.00.02. Одеса, 233 с.

249. Ткаченко О. Ю. Адміністративно-правовий механізм реалізації державної політики у паливно-енергетичній сфері України: правова складова. *Наукові записки [Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]*. Серія : Право. 2017. Вип. 2. С. 152–158.

250. Уварова О. О. Роль принципів права у процесі правозастосування : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2009. 210 с.

251. Фесянов П. О. Організаційно-правові пріоритети розвитку інституту державної служби в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія : Державне управління. 2018. № 1 (10). С. 39–43. doi:10.17721/2616-9193.2018/10-8/12.

252. Хабарова Т. В. Адміністративно-правові принципи в системі заходів протидії корупції. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія : Право. 2016. Вип. 22. С. 226–230.

253. Чапала О. Ю. Адміністративно-правове регулювання проходження

служби в органах внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2010. 187 с.

254. Шамсунов А. А. Концептуальный подход к правовым основам кадрового обеспечения органов и учреждений ФСИН России. *Вестник Владимирского юридического института*. 2009. № 1. С. 51–56.

255. Шаповал О. А., Котенок С. Б. Теоретико-методичні засади управління кадровим забезпеченням підприємства. *Держава та регіони*. Серія : Економіка та підприємництво. 2019. № 4. С. 134–137. doi:10.32840/1814-1161/2019-4-24.

256. Шаповалов А. В. Особливості процедур просування по службі в органах прокуратури України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2014. № 1. С. 220–225.

257. Шепилов П. В. Кадровое обеспечение инновационного развития предприятий электроэнергетики : дис. ... канд. эконом. наук : 08.00.05. М., 2011. 22 с.

258. Щекин Г. В. Социальная теория и кадровая политика : монография. Киев : МАУП, 2000. 576 с.

259. Щербаков И. В. Методы прогнозирования инвестиционной деятельности на мезоуровне. *Экономика развития региона: проблемы, поиски, перспективы*. 2008. № 9. С. 294–300.

260. Щьокіна Є. Ю., Дорофєєва І. С. Кадрове забезпечення як складова інноваційного розвитку регіону. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 6 (17). С. 246–250.

261. Юровська В. В. Методи адміністративного права: теоретико-правові та праксеологічні аспекти : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2018. 33 с.

262. Яковлев И. Г. К вопросу об определении понятия «кадровое обеспечение». *Управление мегаполисом*. 2010. № 3. С. 45–56.

263. Яровий С. М. Організаційно-правове забезпечення виховної роботи в закладах освіти МВС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2003. 204 с.

264. Bergner A. On the personal skills of the staff of the State bureau of investigation. *Державне бюро розслідувань: на шляху розбудови* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 16 черв. 2018 р.) / [редкол.: Г. О. Ульянова (голова ред.), В. М. Дрьомін, Є. Л. Стрельцов та ін.]. Одеса, 2018. С. 27–29.

265. Blustein D. L., Kenny E. M., Di Fabio A., Guichard J. Expanding the Impact of the Psychology of Working: Engaging Psychology in the Struggle for Decent Work and Human Rights. *Journal of Career Assessment*. 2019. Vol. 27, Iss. 1. P. 3–28. doi:10.1177/1069072718774002.

266. Carter D. L., Sapp A. D. Effect of Higher Education on Police Liability: Implications for Police Personnel Policy. *American Journal of Police*. 1989. Vol. 8, Iss. 1. P. 153–166.

267. Corruption Perceptions Index 2019 / Transparency International. URL: [https://images.transparencycdn.org/images/2019\\_CPI\\_Report\\_EN\\_200331\\_141425.pdf](https://images.transparencycdn.org/images/2019_CPI_Report_EN_200331_141425.pdf) (дата звернення: 14.12.2020).

268. Corstens G. J. M. Understanding the rule of law; Transl. by A. Mills. Portland, OR: Hart Publishing, 2017. 132 p.

269. Crime Index by Country 2020 Mid-Year / Numbeo. URL: [https://www.numbeo.com/crime/rankings\\_by\\_country.jsp](https://www.numbeo.com/crime/rankings_by_country.jsp) (дата звернення: 14.12.2020).

270. DeMarco T., Lister T. Peopleware Productive Projects and Teams; 3<sup>rd</sup> Edition. New York: Addison-Wesley, 2013. 249 p.

271. Dixon R. Rule of Law Teleology: Against the Misuse and Abuse of Rule of Law Rhetoric. *Hague Journal on the Rule of Law*. 2019. Vol. 11, Iss. 2–3. P. 461–464. doi:10.1007/s40803-019-00095-1.

272. Dyzenhaus D., Hunt M., Taggart M. The Principle of Legality in Administrative Law: Internationalisation as Constitutionalisation. *Oxford University Commonwealth Law Journal*. 2001. Vol. 1, Iss. 1. P. 5–34. doi:10.1080/14729342.2001.11421382.

273. Goncharuk A. G., Cirella G. T. A perspective on household natural gas consumption in Ukraine. *The Extractive Industries and Society*. 2020. Vol. 7, Iss. 1. P. 587–592. doi:10.1016/j.exis.2020.03.016.

274. Kellough J. E. The Americans with Disabilities Act: a note on personnel policy impacts in state government. *Public Personnel Management*. 2000. Vol. 29, Iss. 2. P. 211–224. doi: 10.1177/009102600002900204.

275. Komirchyi P. O. General features of public service in the law enforcement sphere in Ukraine. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. Vol. 1. P. 127–132.

276. Meagher D. The Common Law Principle of Legality in the Age of Rights. *Melbourne University Law Review*. 2011. Vol. 35. P. 449–478.

277. Meagher D. The principle of legality as clear statement rule: significance and problems. *Sydney Law Review*. 2014. Vol. 36, Iss. 3. P. 413–444.

278. Nichol D. H. The thorny way of creating the State bureau of investigations of Ukraine. *Державне бюро розслідувань: на шляху розбудови : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 16 черв. 2018 р.) / [редкол.: Г. О. Ульянова (голова ред.), В. М. Др'юмін, Є. Л. Стрельцов та ін.]*. Одеса, 2018. С. 32–34.

279. Pečarič M. Legal Principles as Extrapolated Reality. *ArchivFürRechts-Und Sozialphilosophie*. 2018. Vol. 104, № 3. P. 397–420. doi:10.25162/arsp-2018-0022.

280. Ramião R. Some Fundamental Problems Concerning Alexy's Notion of Legal Principles. *Proportionality in law: An Analytical Perspective*; D. Duarte, J. Silva Sampaio (eds). Cham: Springer, 2018. P. 157–170. doi:10.1007/978-3-319-89647-2\_8.

281. The Global Competitiveness Report: 2019 / World Economic Forum. Geneva : WEF, 2019. P. xiii. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf) (дата звернення: 14.12.2020).

282. Tokar D. M., Kaut K. P. Predictors of decent work among workers with Chiari malformation: An empirical test of the psychology of working theory. *Journal of Vocational Behavior*. 2018. Vol. 106. P. 126–137. doi:10.1016/j.jvb.2018.01.002.

283. Tsilmak O. M. Tactical Peculiarities of the Scenario Planning Method Appliance During the Process of Prevention and Cessation of the Premeditated Murder. *European Reforms Bulletin*. 2016. № 4. P. 44–53.

284. Warning A., Weber E. Digitalisation, hiring and personnel policy: evidence from a representative business survey. *IAB-Discussion Paper: Articles on labour market issues*. 2018. № 10. 44 p.

285. Wexler S., Irvine A. Aristotle on the Rule of Law. *Polis*. 2006. Vol. 23, Iss. 1. P. 116–138. doi:10.1163/20512996-90000089.