

ВІДГУК

офіційного опонента кандидата юридичних наук, доцента, Грохольського Вадима Петровича, - на дисертацію Карастельова Володимира Анатолійовича на тему «Адміністративно-правові засади відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її оновлення», поданої на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право

Сучасна Служба безпеки України – це прогресивна спеціальна служба, яка виконує низку важливих завдань та функцій, спрямованих на забезпечення національної безпеки, а також захист прав, свобод та інтересів суспільства взагалі та кожного окремого громадянина, зокрема. СБУ сьогодні – це відомство, на роботу якого в окремих аспектах можуть рівнятися інші подібні відомства інших держав, оскільки тільки воно володіє реальним бойовим досвідом. Разом із тим, говорити про те, що на сьогоднішній день СБУ є повністю сформованою державною інституцією не доводиться, адже в його роботі існує ряд проблем, однією із найважливіших серед яких є питання кадрового забезпечення. А тому, важливим завданням законодавця та самої Служби безпеки України є створення ефективної системи відбору кадрів до даної інституції, адже саме від професіоналізму останніх на пряму залежить те, наскільки якісно Служба буде виконувати покладені на нього завдання та функції. За таких умов, актуальність та своєчасність дисертаційного дослідження Карастельова Володимира Анатолійовича на тему «Адміністративно-правові засади відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її оновлення» не викликає жодних сумнівів.

Дисертаційне дослідження виконане відповідно до основних положень: «Стратегії національної безпеки України», яка була затверджена Указом Президента України від 14.09.2020 № 392/2020; «Стратегії забезпечення державної безпеки»; затвердженої Указом Президента України від 16 лютого 2022 року № 56/2022; «Комплексним стратегічним планом реформування

органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023-2027 роки», який був схвалений Указом Президента України від 11.05.2023 № 273/2023. Дисертація також відповідає «Тематиці наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних розробок) на 2020–2024 роки», що була затверджена Наказом МВС України від 11 червня 2020 року № 454.

Мета дисертаційної роботи полягає у тому, щоб спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, норм чинного законодавства та практики його реалізації, з'ясувати сутність та особливості адміністративно-правових засад відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її оновлення, а також на основі узагальнення позитивного вітчизняного та зарубіжного досвіду надати пропозиції та рекомендації спрямовані на вдосконалення адміністративного законодавства, норми якого спрямовані на регулювання суспільних відносин у відповідній сфері.

Під час підготовки дисертаційного дослідження було використано низку загальних та спеціальних методів наукового пізнання. Так, використання історико-правового методу дозволило розкрити генезу становлення та розвитку Служби безпеки України (підрозділ 1.1). З'ясувати проблеми формування кадрового складу Служби безпеки України (підрозділ 1.2), а також встановити чинники, що впливають на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України (підрозділ 1.3), вдалось з використанням аналітичного методу. За допомогою логіко-семантичного методу вдалось визначити поняття та надати характеристику структурі механізму адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України (підрозділ 2.1). За допомогою методу документального аналізу було надано оцінку сучасному стану адміністративного правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України (підрозділ 2.2). Структурно-логічний та системно-функціональний методи використовувались з метою окреслення принципів адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України (підрозділ 2.3), а також узагальнення форм та методів відбору кадрів до

Служби безпеки України (підрозділ 2.4). Узагальнити міжнародний досвід правового регулювання відбору до правоохоронних органів та опрацювати можливості його використання в Україні в умовах оновлення Служби безпеки України (підрозділ 3.1) вдалось за допомогою використання порівняльно-правового методу. Для того, щоб запропонувати напрямки вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України (підрозділ 3.2) було застосовано методи моделювання та прогнозування. Окрім того, в процесі написання дисертаційної роботи було використано й низку інших методів, застосування яких дозволило комплексно підійти до вирішення окреслених вище завдань дисертації.

Наукова новизна отриманих результатів визначається тим, що дисертаційне дослідження є однією із перших спроб після початку повномасштабного вторгнення, комплексно на монографічному рівні з'ясувати сутність та особливості адміністративно-правових засад відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її оновлення, на основі чого розробити пропозиції та рекомендації спрямовані на вдосконалення адміністративного законодавство у відповідній сфері. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

- вперше на науковому рівні виокремлено сучасні проблеми формування кадрового складу Служби безпеки України в умовах військової агресії РФ, до яких віднесено: по-перше, складна геополітична та економічна ситуація, в якій наразі знаходиться українська держава; по-друге, завдання та функції, які виконує СБУ в рамках забезпечення національної безпеки, суверенітету, а також територіальної цілісності держави; по-третє, складність та відповідальність завдань, що повинні виконувати військовослужбовці в процесі своєї професійної діяльності (с.21);

- констатовано, що Служба безпеки України є спеціальним правоохоронним органом нашої держави, роботу якого пов'язано із протидією

найбільш суспільно- та державно-небезпечним правопорушенням, а також захистом суверенітету, незалежності та територіальної цілісності. А відтак, процес формування кадрового складу має відповідати високому статусу СБУ та забезпечувати можливість ефективного і повного виконання нею всіх визначених законодавством завдань та функцій. Крім того, на відміну від роботи установ, організацій та підприємств приватного сектору, де першочерговою ціллю є отримання прибутку, діяльність СБУ спрямована, передусім, на підтримку української державності та боротьбу із суб'єктами, що посягають на неї. Цей аспект ускладнює побудову кадрової структури, адже інструменти професійної мотивації працівників є обмеженими (с.73);

— з'ясовано, що кадрове забезпечення Служби безпеки України представляє собою врегульовані чинним законодавством дії, заходи, засоби та процедури управління кадровим складом СБУ, що спрямовані на: відбір кадрів; розвиток кадрового потенціалу; задоволення службово-трудова прав і свобод працівників; забезпечення законності службового процесу; визначення шляхів удосконалення механізму управління персоналом даної інституції, тощо (с.75);

— підкреслено, що згідно до змісту принципу об'єктивності, адміністративно-правове регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України повинно забезпечувати такий процес пошуку та прийняття нових працівників до служби у дане відомство, за якого відбуватиметься належна, повна та правильна оцінка моральних, професійних та інших необхідних для служби якостей кандидата (с.132);

— узагальнено, що принципи обумовлюють характер і зміст адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до СБУ, виступаючи при цьому своєрідною несучою юридичною конструкцією правового впливу на суспільні відносини у даній сфері. Їх дослідження дає можливість зрозуміти та побачити: які цінності покладені в основу процесу формування кадрового складу СБУ, чим саме гарантовано в його рамках права та свободи громадян України, а також цілі регулюючого впливу права на суспільні відносини у даній сфері. Разом із тим, суттєвою прогалиною на теоретичному та

практичному рівні є відсутність законодавчого закріплення даних принципів (с.133);

наголошено, що нормотворчість є найбільш дієвим та ефективним способом подолання прогалин у законодавстві, норми якого спрямовані на адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України. Зазначене пояснюється тим, що за допомогою нормотворчої діяльності вбачається можливим: по-перше, виявити застарілі та не ефективні норми; по-друге, вдосконалити зміст діючих норм; по-третє, розробити нові нормативно-правові акти різної юридичної сили, які забезпечать якісне та ефективне регулювання суспільних відносин, які в тому числі виникають в процесі кадрового забезпечення Служби безпеки України (с.171);

доведена необхідність розробки та прийняття «Концепції вдосконалення кадрового забезпечення Служби безпеки України». Вказаний нормативно-правовий акт має передбачати: вдосконалення системи відбору кадрів до СБУ, що в свою чергу має включати опрацювання напрямів покращення процедур оцінки кандидатів, а також перевірки їхньої надійності та професійної придатності; розробку програм навчання та підвищення кваліфікації для працівників, які дозволять розвивати та підтримувати їхні навички та знання на високому рівні. Це також включає в себе розвиток спеціалізованих курсів та тренувань; створення системи планування кар'єрного росту та просування по службі працівників СБУ; забезпечення привабливого рівня заробітної плати та соціальних гарантій для працівників Служби безпеки України. Це включає в себе фінансові стимули, які заохочують високий рівень виконання обов'язків та відданість службі; встановлення високих етичних та професійних стандартів для працівників СБУ, які включають в себе відсутність корупції та додержання закону (с.172).

Надаючи загальну позитивну оцінку дисертаційному дослідженню, варто вказати на окремі недоліки та дискусійні положення, що містяться в тексті роботи.

1) На сторінці 22 дисертаційного дослідження автор відмічає, що чинниками, які впливають на якість кадрового забезпечення СБУ «є: кадрова політика; система кадрових підрозділів СБУ; наявність у кандидатів належного рівня професійної освіти та практичного досвіду; механізм адміністративно-правового регулювання; тощо». Однак, на моє переконання, автору не слід забувати про такий важливий чинник кадрового забезпечення СБУ як грошове забезпечення та соціальний захист співробітників СБУ

2) Не зовсім коректним є твердження здобувача про те, що стан адміністративного правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України слід оцінити негативно, адже у зазначеному напрямку існує низка проблем, які призводять до того, що на службу приходять особи, які за своїми моральними, діловими та психологічними характеристиками не гідні здійснювати службово-трудова діяльність у ньому» (с.22), адже у більшості випадків на службу до СБУ все ж таки йдуть кваліфіковані та високо вмотивовані службовці

3) Досить спірним є твердження дисертанта про те, що «наявним є ефективний та дієвий механізм контролю стану кадрового забезпечення. Існування управління роботи з особовим складом СБУ дозволяє координувати та скеровувати діяльність кадрових підрозділів в рамках всіх структурних елементів Служби, виявляти недоліки їх функціонування, а також реагувати на них та виправляти» (с.76), адже автор сам собі протирічить. Якби механізм контролю стану кадрового забезпечення був дійсно ефективним та дієвим, то і фактів недоліків функціонування кадрового складу СБУ не було б.

4) На сторінці 130 дисертаційного дослідження авто відмічає, що «до ключових елементів структури механізму адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до СБУ найбільш доцільно віднести наступні: норми адміністративного права, адміністративно-правові нормативні акти». На моє переконання не слід розділяти норми адміністративного права та

адміністративно-правові нормативні акти у механізмі адміністративно-правового регулювання.

5) В умовах повномасштабної військової агресії РФ, у структурі дисертаційного дослідження хотілось би бачити окремий підрозділ, якій слід було присвятити аналізу кадрового забезпечення СБУ саме в умовах правового режиму воєнного стану в Державі.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції можуть бути використані у: науково-дослідній сфері – для подальшого розроблення теоретико-прикладних питань, пов'язаних із відбором кадрів до органів та підрозділів Служби безпеки України; правотворчості – для вдосконалення діючих та розробки нових законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, норми яких спрямовані на регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України; правозастосовній діяльності – з метою удосконалення адміністративно-правових форм та методів відбору кадрів до Служби безпеки України; навчальному процесі – під час підготовки навчальних посібників, лекційних та науково-методичних матеріалів з дисциплін «Адміністративне право» та «Правоохоронна діяльність».

Наведені спірні точки зору і висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку дисертації, яка носить самостійний і творчий характер, має наукову і практичну цінність. Наявність дискусійних питань, насамперед, характеризує складність і актуальність досліджуваної теми та власний підхід до її розгляду дисертантом. В дослідженні автору вдалося досягти його мети.

Усе викладене дає підстави для висновку про те, що дисертаційне дослідження Карастельова Володимира Анатолійовича на тему «Адміністративно-правові засади відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її оновлення» є завершеною працею. В роботі отримано нові науково обґрунтовані результати щодо удосконалення адміністративно-правових засад відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її

оновлення. А відтак, є всі підстави відмітити, що дисертація відповідає вимогам Порядку присудження наукових ступенів, а її автор заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право.

ОФІЦІЙНИЙ ОПОНЕНТ:

провідний науковий співробітник
Інституту підготовки юридичних кадрів
для Служби Безпеки України
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук, доцент

Вадим ГРОХОЛЬСЬКИЙ

Підпис засвідчую

Начальник Інституту підготовки
юридичних кадрів для Служби Безпеки України
Національного юридичного
університету імені Ярослава Мудрого



Олександр ЧЕРВЯКОВ