

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

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

КАРАСТЕЛЬОВ ВОЛОДИМИР АНАТОЛІЙОВИЧ

УДК 342.9 (477)

ДИСЕРТАЦІЯ

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ
ВІДБОРУ КАДРІВ ДО СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ В
УМОВАХ ЇЇ ОНОВЛЕННЯ**

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 _____ **В.А. Карастельов**

Науковий керівник **Єрмаков Юрій Олександрович**, доктор
юридичних наук, доцент

Київ – 2024

АНОТАЦІЯ

Карастельов В.А. Адміністративно-правові засади відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її оновлення.
– *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, 2024.

Дисертаційну роботу присвячено з'ясуванню сутності, змісту та особливостей адміністративно-правових засад відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її оновлення, а також розробленню пропозицій та рекомендацій, спрямованих на вдосконалення адміністративного законодавства, норми якого спрямовані на регулювання суспільних відносин у відповідній сфері.

Виокремлено та охарактеризовано шість ключових історичних етапів становлення та розвитку Служби безпеки України. Акцентовано увагу на тому, що розвиток даної інституції розпочався ще у часи існування Київської Русі і все ще є не завершеним до сьогодення. Відмічено, що особливо гостро питання вдосконалення діяльності Служби безпеки України постало із початком повномасштабного вторгнення РФ 24 лютого 2022 року, яке розкрило низку проблем діяльності даної інституції, які, зокрема, пов'язані із її кадровим забезпеченням.

Доведено, що формування кадрового складу Служби безпеки України ускладнено законодавчими обмеженнями, пов'язаними із: по-перше, спеціальними вимогами до кандидатів на службу в органах та підрозділах СБУ; по-друге, вимогами законодавства про запобігання та протидію корупції, які включають в себе обмеження щодо: сумісництва трудової діяльності; підпорядкування близьким особам; неправомірного використання свого службового становища; тощо.

З'ясовано, що кадрове забезпечення Служби безпеки України являє собою врегульовані чинним законодавством дії, заходи, засоби та процедури управління кадровим складом даної інституції, що спрямовані на: відбір кадрів; розвиток кадрового потенціалу; забезпечення та захист службово-трудова прав і свобод працівників; визначення шляхів удосконалення механізмів управління персоналом, тощо.

Наголошено, що існуючий на сьогодні підхід до організації кадрового забезпечення СБУ характеризується цілою низкою переваг: по-перше, завдяки централізованості досягається одноманітність моделі кадрового забезпечення у рамках кожного елемента Служби безпеки України, як цілісної структури органів та підрозділів; по-друге, наявним є ефективний та дієвий механізм контролю стану кадрового забезпечення; по-третє, досить широким та безперервним є процес удосконалення кадрової роботи та функціонування управлінської системи СБУ. Втім, було відмічено, що вказані переваги не виключають наявності низки проблем, які потребують вирішення.

Аргументовано, що механізм адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України - це система правових засобів (прийомів та способів) через реалізацію яких встановлюються матеріально-, процесуально- та процедурно-правові закономірності відбору працівників до органів та підрозділів СБУ. Наголошено, що ключовими характеристиками даного механізму є те, що він носить системний, динамічний, об'єктивний та державно-владний характер.

З'ясовано, що принципи адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України – це сукупність заснованих на загальнонаціональних цінностях та переконаннях про право і його регуляторну роль, основоположних начал, вихідних ідей, розчинених у нормативно-правовій системі держави, які спрямовують та обмежують правове регулювання суспільно-правових відносин у сфері кадрового

забезпечення СБУ взагалі, та формування її кадрового складу, зокрема. Виділено коло відповідних принципів та надано їм змістовну характеристику.

Підкреслено, що відповідно до 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.

Встановлено, що форми відбору кадрів до Служби безпеки України представляють собою зовнішній прояв практичної діяльності спеціально уповноважених суб'єктів, яка спрямована на ідентифікацію, оцінку та перевірку кандидатів на посаду до досліджуваного відомства. Виділено коло відповідних форм та надано їм змістовну характеристику.

Констатовано, що конкурс – це ключова форма відбору кадрів до Служби безпеки України, яка представляє собою врегульований нормами чинного законодавства системний процес, що включає оцінку компетенцій, теоретичних знань, практичних вмінь та навичок, а також досвіду кандидатів на посаду, з урахуванням принципів транспарентності, об'єктивності та відкритості, з метою залучення на службу до СБУ найбільш підходящих та професійних працівників, які будуть ефективно виконувати покладені на них обов'язки.

Доведено, що методи відбору кадрів для СБУ являють собою сукупність інструментів та засобів, які в своїй діяльності використовують спеціально-уповноважені суб'єкти з метою відбору до Служби безпеки України фахівців, які будуть здатні належним чином виконувати завдання та функції даної інституції. Серед відповідних методів виділено: 1) метод вивчення кандидата, який включає: співбесіду; первинний медичний огляд (перевірка відповідності стану здоров'я); оцінку професійно-психологічних якостей претендентів на посаду; 2) метод оцінки зібраної

інформації, який передбачає: а) перевірку правдивості, повноти та об'єктивності наданих кандидатом відомостей; б) аналізу інформації, отриманої під час вивчення кандидата.

Зауважено, що Сполучені Штати Америки володіють досить прогресивним досвідом у сфері відбору та підготовки кадрів для правоохоронного сектору держави. Серед позитивних аспектів, які слід використати українському законодавцю виділено: а) професія правоохоронця в США є дуже популярною, шановною та високооплачуваною, що в свою чергу призводить до значної конкуренції серед кандидатів на відповідні посади; б) високий рівень вимог до рівня освіти претендентів на посаду, незалежно від того, про який правоохоронний орган йдеться; в) система відбору включає різні методи, такі як: аналіз документів кандидата, селекційні інтерв'ю, біографічне опитування, психологічне тестування та оцінка в спеціалізованих центрах.

Узагальнено, що на сьогоднішній день в провідних державах Європи та Світу сформувались досить ефективні підходи щодо відбору кадрів до різних правоохоронних органів. Аргументовано, що загальними вимогами, які пред'являються до працівників правоохоронних органів Європи, є: високий рівень психофізіологічної підготовки; наявність певного рівня освіти, зокрема вищої, тощо. Виокремлено найбільш позитивні моменти зарубіжного досвіду, які вітчизняний законодавець може використати в рамках вдосконалення відбору кадрів до Служби безпеки України.

Наголошено, що належна нормотворчість є найбільш дієвим та ефективним способом подолання прогалів 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 неефективні 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.

Доведено, що першочерговим кроком у напрямку вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України має стати розробка та прийняття «Стратегії реформування Служби безпеки України», в якій слід: а) окреслити загальні виклики та проблеми, які стоять перед СБУ в контексті забезпечення державної та національної безпеки; б) розкрити проблеми в діяльності СБУ, серед яких обов'язково слід виділити кадрове забезпечення; в) визначити мету та завдання Стратегії; г) розкрити напрямки подолання окреслених проблем; г) визначити джерела фінансування реформування Служби безпеки України в сучасних умовах.

Встановлено, що перспективними напрямками вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України в сучасних умовах є наступні: 1) прийняття Проєкту Закону про внесення змін до Закону України «Про Службу безпеки України», який спрямований на вдосконалення організаційно-правових засад діяльності Служби безпеки України в цілому; 2) оптимізація структури СБУ; 3) в Законі України «Про Службу безпеки України» вбачається необхідним більш детально визначити вимоги до кандидатів на посади в різні структурні підрозділи Служби безпеки України; 4) на прикладі США слід розробити систему розподілу кадрів в СБУ таким чином, щоб особи не проходили службу в тому регіоні, де подали заяву на участь у конкурсному відборі.

Ключові слова: Служба безпеки України, відбір кадрів, кадровий склад, кадрове забезпечення, чинники, механізм, адміністративно-правове регулювання, принципи, форми, методи, міжнародний досвід, вдосконалення, адміністративне законодавство.

SUMMARY

Karastelov V. A. Administrative and legal principles of personnel selection for the Security Service of Ukraine in the conditions of its renewal.

– Qualifying scientific work on the rights of a manuscript.

Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 "Law" (specialization 12.00.07 – administrative law and process; financial law; information law). – The Scientific Institute of Public Law, Kyiv, 2024.

The thesis is devoted to clarifying the essence, content and peculiarities of the administrative and legal principles of personnel selection for the Security Service of Ukraine in the conditions of its renewal, as well as the development of proposals and recommendations aimed at improving administrative legislation, the norms of which are aimed at regulating social relations in the relevant sphere.

Six key historical stages of the formation and development of the Security Service of Ukraine are singled out and characterized. Attention is focused on the fact that the development of this institution began during the time of the existence of Kyivan Rus and is still incomplete to this day. It is noted that the issue of improving the activities of the Security Service of Ukraine became particularly acute with the beginning of the full-scale invasion of the Russian Federation on February 24, 2022, which revealed a number of problems in the activity of this institution, which, in particular, are related to its staffing.

It is proven that the formation of the personnel of the Security Service of Ukraine is complicated by legislative restrictions related to: firstly, special requirements for candidates for service in the bodies and units of the Security Service of Ukraine; secondly, the requirements of the legislation on the prevention and combating of corruption, which include restrictions on: simultaneous employment; submission to relatives; improper use of one's official position; etc.

It is found that the staffing of the Security Service of Ukraine is the actions, measures, means and procedures of personnel management of this institution regulated by the current legislation aimed at: selection of personnel; development of personnel potential; provision and protection of service and labor rights and freedoms of employees; determination of ways to improve personnel management mechanisms, etc.

It is emphasized that the existing approach to the organization of personnel support of the Security Service of Ukraine is characterized by a number of advantages: firstly, due to centralization, the uniformity of the model of personnel support is achieved within each element of the Security Service of Ukraine, as an integral structure of bodies and units; secondly, there is an effective and efficient mechanism for monitoring the state of personnel support; thirdly, the process of improving personnel work and the functioning of the management system of the Security Service of Ukraine is quite extensive and continuous. However, it is noted that these advantages do not exclude the presence of a number of problems that need to be solved.

It is argued that the mechanism of administrative and legal regulation of personnel selection for the Security Service of Ukraine is a system of legal means (techniques and methods) through the implementation of which the material, procedural and procedural legal regularities of the selection of employees to the bodies and units of the Security Service of Ukraine are established. It is emphasized that the key characteristics of this mechanism are that it has a systemic, dynamic, objective and state-authority nature

It is found that the principles of administrative and legal regulation of personnel selection for the Security Service of Ukraine are a set of principles based on national values and beliefs about law and its regulatory role, fundamental principles, original ideas, dissolved in the regulatory and legal system of the state, which direct and limit legal regulation of social and legal relations in the field of personnel support of the Security Service of Ukraine in

general, and the formation of its personnel, in particular. A circle of relevant principles is highlighted and a meaningful description to them is given.

It is emphasized that in accordance with the principle of objectivity, administrative and legal regulation of recruitment to the Security Service of Ukraine should ensure a process of searching for and accepting new employees for service in this agency, which will ensure a proper, complete and correct assessment of the moral, professional and other qualities necessary for the service of the candidate.

It is established that the forms of personnel selection for the Security Service of Ukraine are an external manifestation of the practical activities of specially authorized entities aimed at identifying, evaluating and screening candidates for the position in the agency under study. Key forms of personnel selection for the Security Service of Ukraine include competition and the use of the personnel reserve.

It is stated that the competition is a key form of personnel selection to the Security Service of Ukraine, which is a systematic process regulated by the current legislation, which includes assessment of competencies, theoretical knowledge, practical skills and abilities, as well as experience of candidates for the position, taking into account the principles of transparency, objectivity and openness, with a view to attracting the most suitable and professional employees to the Security Service of Ukraine who will effectively perform their duties.

It is proven that the methods of personnel selection for the Security Service of Ukraine are a set of tools and means used by specially authorized entities in their activities with a view to selecting specialists to the Security Service of Ukraine who will be able to properly perform the tasks and functions of this institution. The relevant methods include: 1) a method of studying a candidate, which includes: an interview; primary medical examination (checking the health status); assessment of professional and psychological qualities of applicants for the position; 2) a method of assessing the collected

information, which provides for: a) verification of the truthfulness, completeness and objectivity of the information provided by the candidate; b) analysis of the information obtained during the study of the candidate.

It is noted that the United States of America has quite a progressive experience in the field of selection and training of personnel for the law enforcement sector of the State. Among the positive aspects that should be used by the Ukrainian legislator are: a) the law enforcement profession in the United States is very popular, respected and highly paid, which in turn leads to significant competition among candidates for the relevant positions; b) a high level of requirements for the level of education of applicants for a position, regardless of which law enforcement agency is concerned; c) the selection system includes various methods, such as: analysis of the candidate's documents, selection interviews, biographical interview, psychological testing and assessment in specialized centers.

It is generalized that today the leading countries of Europe and the world have developed quite effective approaches to the selection of personnel for various law enforcement agencies. It is argued that the general requirements for law enforcement officers in Europe are: a high level of psychophysiological training; availability of a certain level of education, in particular, higher education, etc. The most positive aspects of foreign experience are singled out, which the domestic legislator can use in the framework of improving the selection of personnel for the Security Service of Ukraine.

It is emphasized that proper rule-making is the most effective and efficient way to overcome gaps in the legislation, the norms of which are aimed at the administrative and legal regulation of personnel support of the Security Service of Ukraine. This is explained by the fact that with the help of rule-making activity it is considered possible: firstly, to identify outdated and ineffective norms; secondly, to improve the content of the current norms; thirdly, to develop new normative legal acts of different legal force that will

ensure high-quality and effective regulation of social relations, which, among other things, arise in the process of staffing the Security Service of Ukraine.

It is proven that the first priority step in the direction of improving the administrative and legal regulation of personnel support of the Security Service of Ukraine should be the development and adoption of the "Strategy for the Reform of the Security Service of Ukraine", which should: a) outline the general challenges and problems facing the Security Service of Ukraine in the context of providing state security and national security; b) reveal problems in the activity of the Security Service of Ukraine, among which personnel support must be singled out; c) determine the purpose and objectives of the Strategy; d) reveal directions for overcoming the outlined problems; e) determine the sources of funding for the reform of the Security Service of Ukraine in modern conditions.

It is established that the promising directions for improving the administrative and legal regulation of personnel support of the Security Service of Ukraine in modern conditions are the following: 1) adoption of the Draft Law on Amendments to the Law of Ukraine "On the Security Service of Ukraine", which is aimed at improving the organizational and legal foundations of the Security Service of Ukraine as a whole; 2) optimization of the structure of the Security Service of Ukraine; 3) in the Law of Ukraine "On the Security Service of Ukraine" it is considered necessary to define in more detail the requirements for candidates for positions in various structural subdivisions of the Security Service of Ukraine; 4) on the example of the USA, a system of personnel distribution in the Security Services of Ukraine should be developed in such a way that individuals do not serve in the region where they applied for participation in the competitive selection.

Keywords: Security Service of Ukraine, personnel selection, personnel composition, staffing, factors, mechanism, administrative and legal regulation, principles, forms, methods, international experience, improvement, administrative legislation.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Карастельов В.А. Сучасний стан адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України. *Юридична наука*. 2020. № 3(105). С. 550–555.
2. Карастельов В.А. До характеристики чинників, що впливають на якість кадрового забезпечення служби безпеки України. *Держава та регіони. Серія Право*. 2021. № 4(74). С. 200–204.
3. Карастельов В. Сучасні проблеми формування кадрового складу Служби безпеки України. *KELM*. 2022. № 7(51). С. 255–258.
4. Карастельов В.А. Історико-правовий аналіз становлення та розвитку Служби безпеки України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Вип.5. С. 125–129.
5. Karastelov V.A. Principles of administrative and legal regulation of staff selection for the Security Service of Ukraine. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2023. № 9. pp. 88–93.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Карастельов В.А. Рівність, як ключовий принцип адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України. *Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (Київ, 12–13 серп. 2020 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 32–34.
7. Карастельов В.А. До характеристики законності як принципу адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України. *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції* (Київ, 22–23 верес. 2021 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 56–59.

8. Карастельов В.А. Поняття кадрового забезпечення Служби безпеки України. *Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 14–15 черв. 2022 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2022. С. 71–74.

ЗМІСТ

| | |
|--|------------|
| ВСТУП | 16 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВІДБОРУ КАДРІВ ДО СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ | 16 |
| 1.1 Становлення та розвиток Служби безпеки України..... | 25 |
| 1.2 Проблеми формування кадрового складу Служби безпеки України..... | 42 |
| 1.3 Чинники, що впливають на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України. | 57 |
| Висновки до Розділу 1..... | 71 |
| РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДБОРУ КАДРІВ ДО СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ..... | 78 |
| 2.1. Поняття та структура механізму адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України. | 78 |
| 2.2. Сучасний стан адміністративного правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України. | 91 |
| 2.3. Принципи адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України..... | 106 |
| 2.4. Форми та методи відбору кадрів до Служби безпеки України | 120 |
| Висновки до розділу 2..... | 130 |
| РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО- ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДБОРУ КАДРІВ ДО СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ..... | 136 |
| 3.1 Міжнародний досвід правового регулювання відбору до правоохоронних органів та можливості його використання в Україні в умовах оновлення Служби безпеки України | 136 |

| | |
|--|------------|
| 3.2 Напрямки вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України | 154 |
| Висновки до Розділу 3..... | 170 |
| ВИСНОВКИ..... | 175 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 181 |
| ДОДАТКИ..... | 205 |

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. На сьогоднішній день Служба безпеки України є одним із ключових суб'єктів правоохоронної системи нашої країни, яка виконує низку важливих завдань у напрямку забезпечення та захисту державного суверенітету, територіальної цілісності, а також прав, свобод та інтересів людини і громадянина. Ефективність функціонування Служби безпеки України залежить від багатьох чинників, серед яких важливе місце відводиться кадровому забезпеченню даного відомства. Значення відбору кадрів до Служби безпеки України обумовлюється необхідністю забезпечення даної державної інституції виключно професійними кадрами, які здатні на високому рівні виконувати складні та відповідальні завдання, які покладаються на них у зв'язку із проходженням служби у даному відомстві.

Слід наголосити, що забезпечення ефективного процесу відбору кадрів до Служби безпеки України складно переоцінити, адже наявність прогалин у цьому питанні призводить до прийняття на службу некомпетентних осіб та/або громадян, чий життєві цінності та переконання не відповідають завданням, які вони повинні виконувати, займаючи відповідальні посади в Службі безпеки України. Результатом таких дій може стати збільшення корупційних ризиків, а також випадків переходу співробітників на сторону противника – російської федерації. З урахуванням вищезазначеного в сучасних умовах при запровадженні курсу на реформування Служби безпеки України, велика увага повинна бути приділена питанню відбору кадрів, зокрема, оцінці їх доброчесності, професійності та проукраїнської позиції. Для цього необхідно впроваджувати ефективні реальні методи вивчення та оцінки характеристик кандидатів на службу в СБУ, які повинні стосуватися не лише їх освіти, професійних умінь та навичок, але й їхнього способу

життя, репутації та інших важливих аспектів. Досягти зазначеного, як вбачається, можливо шляхом побудови ефективної та дієвої системи адміністративно-правових засад відбору кадрів до Служби безпеки України.

Зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями. Варто зауважити, що окремі проблемні питання, пов'язані із кадровим забезпеченням різних органів державної влади у своїх наукових працях розглядали: О.М. Бандурка, О.В. Банчук-Петросова, В.М. Біліченко, С.В. Бунін, З.М. Бурик, Р.І. Горяченко, Р.З. Дарміць, В.О. Зозуля, А.М. Клочко, Л.В. Лазоренко, С.В. Мішина, О.Ю. Мішин, І.С. Процик, Я.Ф. Радиш, О.Ю. Салманова, О.В. Стасів, С.О. Шатрава, О.О. Шевчук та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість теоретичних здобутків, вчені фактично поза своєю увагою залишили ряд теоретичних та практичних питань, пов'язаних із адміністративно-правовими засадами відбору кадрів до Служби безпеки України. Вказане проблемне питання лише поверхнево досліджувалось в межах більш широких проблематик.

Таким чином, наявність низки прогалин та недоліків у чинному законодавстві, норми якого спрямовані на закріплення правових засад відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її оновлення, а також відсутність комплексних монографічних досліджень, присвячених вказаній проблематиці, обумовлюють актуальність та своєчасність представленого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження узгоджується з основними положеннями: «Стратегії національної безпеки України», яка була затверджена Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 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 травня 2023 року № 273/2023. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Науково-дослідного інституту публічного права «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації 0120U105390).

Мета і завдання дослідження. *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 щодо вдосконалення адміністративного законодавства, норми якого спрямовані на регулювання суспільних відносин у відповідній сфері.

Для досягнення зазначеної мети в дисертаційному дослідженні необхідно було вирішити такі основні *завдання*:

- розкрити основні етапи становлення та розвитку Служби безпеки України;
- окреслити проблеми формування кадрового складу Служби безпеки України;
- виокремити чинники, які впливають на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України;
- визначити поняття та окреслити структуру механізму адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України;
- оцінити сучасний стан адміністративного правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України;
- охарактеризувати принципи адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України;
- розкрити форми та методи відбору кадрів до Служби безпеки України;

– узагальнити міжнародний досвід правового регулювання відбору кадрів до правоохоронних органів та опрацювати можливості його використання в Україні в умовах оновлення Служби безпеки України;

– опрацювати напрямки вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають під час відбору кадрів до Служби безпеки України.

Предметом дослідження є адміністративно-правові засади відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її оновлення.

Методи дослідження. В процесі 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 використовувалися 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.

Науково-теоретичне підґрунтя дослідження становлять праці фахівців із галузей адміністративного та конституційного права, а також інших галузевих дисциплін, зокрема: теорії держави і права; соціології, психології, філософії тощо.

Нормативною основою дослідження є нормативно-правові акти різної юридичної сили, зокрема: Конституція України, міжнародні нормативно-правові акти, а також ряд законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, положення яких спрямовані на врегулювання відбору кадрів до Служби безпеки України.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становить практична діяльність спеціальних суб'єктів у напрямку відбору кадрів для Служби безпеки України, а також науково-періодичні, аналітичні та довідкові видання, статистичні матеріали, тощо.

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 законодавства у відповідній сфері. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем. Основні з них такі:

вперше:

– доведена необхідність запровадження позитивного зарубіжного досвіду щодо оцінки претендентів на посаду до правоохоронних органів (в тому числі й СБУ), яка, окрім професійних та ділових характеристик, повинна передбачати перевірку й інших якостей, зокрема: а) репутації, яка включає: відгуки колег, однокурсників, родичів, тощо; б) оцінку фінансової стабільності кандидатів, що є превентивним заходом попередження корупційних ризиків, така оцінка включає: перевірку наявності заборгованостей по кредитах, по сплаті податків; наявність боргів за аліментами тощо;

– обґрунтована авторська позиція з приводу доцільності розробки та прийняття двох нормативно-правових актів, зокрема: «Стратегії реформування служби безпеки України», а також «Концепції вдосконалення кадрового забезпечення Служби безпеки України»;

– 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;

удосконалено:

– теоретичний підхід щодо періодизації історичних етапів становлення та розвитку Служби безпеки України, на основі чого обґрунтовано, що наразі дане відомство перебуває на новому етапі свого становлення та розвитку, який розпочався з 24 лютого 2022 року, адже повномасштабне вторгнення виявило ряд проблем у діяльності Служби безпеки України, які, зокрема, пов'язані із її неякісним кадровим забезпеченням;

– обґрунтування наукової думки про те, що конкурс – це ключова форма відбору кадрів до Служби безпеки України, яка представляє собою врегульований нормами чинного законодавства системний процес, що включає оцінку компетенцій, теоретичних знань, практичних вмінь та навичок, а також досвіду кандидатів на посаду, з урахуванням принципів транспарентності, об'єктивності та відкритості, з метою залучення на службу до Служби безпеки України найбільш підходящих та професійних працівників, які будуть ефективно виконувати покладені на них обов'язки;

– визначення поняття кадрового забезпечення Служби безпеки України, на основі чого акцентовано увагу на тому, що чинниками, які впливають на його якість, є: кадрова політика; система кадрових підрозділів СБУ; наявність у кандидатів належного рівня професійної освіти та практичного досвіду; механізм адміністративно-правового регулювання тощо;

дістали подальшого розвитку:

– науковий підхід щодо визначення поняття «механізм адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України», на основі чого виділено його найбільш важливі особливості, зокрема: 1) носить системний характер; 2) є динамічним явищем; 3) об'єктивно обумовлений необхідністю регулювання суспільних відносин у даній сфері; 4) має державно-владний характер;

– твердження про те, що на сьогоднішній день стан адміністративно-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 Службі безпеки України, що в свою чергу призводить до: збільшення корупційних ризиків, виникнення зрадницьких настроїв у лавах СБУ тощо;

– узагальнення принципів адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України, до яких віднесено засади: законності; рівності; об'єктивності; процедурності; інноваційності. Наголошено на необхідності законодавчого закріплення відповідних принципів, що створить не тільки своєрідне підґрунтя для регулювання суспільних відносин у відповідній сфері, а й сформує сприятливі умови для проведення ґрунтовних теоретичних досліджень у відповідному напрямку.

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 (акт впровадження Науково-дослідного інституту публічного права);

– *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;

– *освітньому процесі* – під час підготовки навчальних посібників, лекційних та науково-методичних матеріалів з дисциплін «Адміністративне право» та «Правоохоронна діяльність» (акт впровадження Науково-дослідного інституту публічного права).

Апробація матеріалів дисертації. Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремих її аспектів, одержані узагальнення і висновки було оприлюднено на міжнародних науково-практичних конференціях зокрема: «Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення» (м. Київ, 12–13 серпня 2020 р.); «Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення» (м. Київ, 22–23 вересня 2021 р.);

«Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі»
(м. Київ, 14–15 червня 2022 р.).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 206 сторінок. Список використаних джерел включає 217 найменувань та розміщений на 24 сторінках.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВІДБОРУ КАДРІВ ДО СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

1.1. Становлення та розвиток Служби безпеки України.

В умовах сьогодення Служба безпеки України (далі – СБУ) є одним з найважливіших елементів механізму забезпечення національної та державної безпеки, територіальної цілісності та соціально-економічної стабільності нашої країни. Її представники своєю активною діяльністю внесли вагомий внесок у протидію повномасштабному вторгненню російської федерації у 2022 році. Однак, набуттю високого статусу Служби передуює довга та насичена історія становлення та розвитку, протягом якої відбулось формування принципів, правової основи, матеріально-технічної та кадрової бази функціонування цього відомства.

Варто зауважити, що підходи до періодизації становлення та розвитку Служби безпеки України різноманітні. В офіційних інформаційних джерелах точкою відліку вважається 1992 рік, коли Верховна Рада України (далі – ВРУ) прийняла Закон України «Про Службу безпеки України» від 25.03.1992 №2229-ХІІ [72]. В тому ж ключі еволюція СБУ розглядається С. Левченко, М.В. Греком, Г.С. Семаком та рядом інших науковців, які додатково поділяють часовий період з 1991 року до сьогодення на менші відрізки. Зокрема, вчені виділяють період формування законодавчої основи роботи СБУ – 1991 рік, етап реформування внутрішньої структури СБУ – 2003 – 2009 роки, період нових організаційно-управлінських зрушень в роботі органу – 2014 – 2020 роки і таке інше [108;49].

На противагу вище виділеній точці зору, І.Г. Фурман, С.В. Банах, А.В. Грубінко, В.В. Савенко, В.З. Ухач, П.І. Хамула та інші науковці

пропонують більш широкий підхід, який охоплює часові межі не тільки з моменту фактичного видання Закону України «Про Службу безпеки України» від 25.03.1992 №2229-ХІІ. Вчені виділяють декілька етапів становлення та розвитку СБУ, які включають в себе : зародження охоронних підрозділів у сфері захисту національних інтересів на території України; розвиток підрозділів безпеки в імперські часи (з XVII столітті – до початку XX століття), розвиток підрозділів безпеки під час відродження української державності (1917-1920 роки), радянський період розвитку та роботи підрозділів безпеки (1920-1991 роки), сучасний період розвитку СБУ за часів української незалежності [195;71;196].

На наш погляд, при дослідженні становлення та розвитку Служби безпеки України недоцільно обмежуватись тільки часовими межами незалежності нашої країни. Необхідно також враховувати події, які передували створенню СБУ у тому вигляді та з тим функціоналом, що існує на сьогоднішній день. Адже багато аспектів політико-правового статусу даного відомства закладались протягом всієї історії еволюції безпекового середовища України. У зв'язку із цим, варто використовувати широкий підхід до періодизації процесу розвитку СБУ на підставі якого становлення даної інституції включає в себе наступні етапи:

- 1) період існування Київської Русі та територіальної розробленості України (IX – перша половина XVI століття);
- 2) розвиток козацтва та Гетьманщини (друга половина XVI століття – XVII століття);
- 3) царсько-імперський період (XVIII – початок XX століття);
- 4) Радянський період (20-ті – початок 90-х років XX століття);
- 5) розвиток Служби безпеки України за часів набуття Україною статусу незалежної держави до 24 лютого 2022 року;
- 6) сучасний період (з 24 лютого 2022 року до теперішнього часу).

Так, в період існування Київської Русі українське суспільство набуває першої форми організованості створюючи велику та досить могутню європейську державу на момент IX століття. Проте, у Київській Русі панував феодальний устрій де княжа воля слугувала всім найвищим законом. Саме на даному догматі відбувалось формулювання правоохоронної та безпекової діяльності. Реалізація княжої волі виражалась у нормативному форматі за допомогою грамот, церковних судових практик, договорів, зокрема із Візантією та інших документах. Ключового розвитку діяльність в сфері національної безпеки та охорони прав суспільства набуває з виданням Руської Правди – кодифікованого закону, нормами якого регулювались особливості життя тогочасного суспільства. В даному збірнику знайшли свого закріплення матеріальні норми, що регулювали суспільні відносини щодо права власності, зобов'язального, сімейного, спадкового, кримінального прав, а також процесуальні – передбачали порядок судочинства загалом та розслідування злочинів [27, с.218].

Під час існування Київської Русі князівська дружина була основним військовим підрозділом, а також органом національної безпеки та охорони князя. Вона складалась із найбільш близьких до князя людей. У перший період існування Київської Русі дружинний лад характеризувався тим, що дружинники постійно перебували поруч із князем, жили при його дворі, поділяли його інтереси, в усьому допомагали йому. Князі постачали дружину всім необхідним: їжею, одягом, зброєю. Вони вважали дружинників своїми радниками. Основний контингент дружини – родова знать, але усякий, кого і князь вважав цінним у ратній справі й пораді, міг бути включеним до складу дружини рядів. Разом з тим вже в Руській Правді згадувалися «вірники» – представники князівської адміністрації, які, судячи за деякими даними, здійснювали розшук злочинців, викривали їх, судили і виконували покарання шляхом стягнення штрафів. Назва даних службовців

неодноразово змінювалась протягом історії розвитку Київської Русі. В різні часи їх називали, як «ємець» (чиновник, який заарештує винного або підозрюваного), «тіуни» (виконує обов'язок із розшуку, здійснення правосуддя і збору судових мит) [6; 100, с.403; 85, с.243].

Розпад Київської Русі як держави (30-ті роки XII століття) – закономірний результат економічного й політичного розвитку. Її правонаступником стало Галицько-Волинське князівство (1199 рік – 40–60-ті роки XIV століття). Саме у ньому збереглися елементи забезпечення національної безпеки та підходи до організації здійснення такої діяльності, притаманні Київській Русі. Руська Правда як кодекс давньої Русі й Галицько-Волинського князівства втратила своє пряме значення лише наприкінці XV століття внаслідок поневолення українських земель владою князів литовських. У Великому Князівстві Литовському державно-правові форми давньої Русі органічно продовжилися, розвилися і еволюціонували. Більше того, право Великого Князівства Литовського розвивалося на засадах староруського права та його правоохоронної практики. Тематика становлення інституцій безпеки та правопорядку знаходить свої витoki й у законодавчій пам'ятці литовської держави XVI століття – Литовському статуті, який мав три редакції. Питання визначення цих інституцій відповідало загальній тенденції внутрішньої політики Великого Князівства Литовського як держави. Зокрема, сутність такої внутрішньої політики полягала в тому, щоб «з ласки господарської зберегти старовину, закріпити соціальний, політичний і юридичний лад землі». Переломним моментом для розвитку сектору безпеки на українських землях стала політична унія між Литвою і Польщею, що супроводжувалася вдосконаленням норм староруського права шляхом застосування юридичних надбань Польської держави, запозичення їхньої практики регулювання суспільних відносин. Так, основним досягненням литовсько-польської доби з питань розвитку правоохоронної діяльності є

виділення процесуального права в окрему галузь та доповнення судового процесу різними процесуальними діями [55, с.107; 180 с. 91;196].

Таким чином, у період у період існування Київської Русі на Галицько-Волинського князівства (IX – першої половини XVI століття) на території України відбувається зародження правоохоронної галузі та сфери забезпечення національної безпеки. З'являються перші джерела правового регулювання суспільних відносин у вказаній сфері, які об'єднували в собі матеріальні та процесуальні норми. Втім, справедливим буде відзначити, що в організаційному плані забезпечення національної безпеки в ті часи не мало належного вираження, адже не відділялось від діяльності суб'єктів військової сфери.

Наступний період припадає на часи розвитку козацтва в Україні. Козацтво – це специфічна суспільно-політична та військова форма організації суспільства, яка виникла на території степної України та мала ознаки державності. Її осередками були спеціальні містечка, які мали назву «січі» або ж «Запорізькі Січі». Запорозька Січ, перебуваючи у ворожому оточенні Речі Посполитої, Кримського ханства та Московського царства – Росії, могла вижити тільки у разі усунення причин, які б загрожували єднанню козацького суспільства. Відповідно до зазначених вимог вироблені правові норми спрямовувалися на встановлення взаємовигідного компромісу між різними представниками козацького товариства, соціальної рівності, широкого демократизму у вирішенні загальних справ, суворої дисципліни і єдиноначальства в походах. Характерними рисами козацького звичаєвого права були такі: корпоративність, переважання публічного права, усна форма вираження, відсутність поділу на галузі, консерватизм, обрядовість, досить суворі (переважно тілесні) покарання, широке застосування смертної кари тощо. Цілком очевидно, що основою формування козацького права стало звичаєве право, пристосоване до умов життя січового лицарства. Оскільки запорожці були насамперед воїнами, то норми військового

права проявлялись у формі звичаїв (проведення козацької ради, прийняття до товариства нових осіб, організація військових походів). Згодом ситуація змінилася та писемність поширилася і на Січі. У січовій канцелярії була сформована розвинена система правління уряду Запорозької Січі. Володіючи всією повнотою інформації щодо різноманітних явищ і подій, які відбувалися на запорозьких землях, кіш мав можливість певною мірою коригувати і спрямовувати процеси розвитку держави: проводити заходи оперативно-розшукової профілактики злочинів, вести таємні обліки (на кожного козака заводилися атестати та велися курінні списки, де містилися біографічні відомості: дані про походження, вступ до товариства Війська Запорозького, приписка до певного куреня, участь у походах, обов'язки, місця перебування, сімейний стан, участь у дипломатичній службі тощо). Характерною рисою козацького суспільства була наявність особистої волі постояти за ідеали свого товариства. Запорозька Січ поблажливо ставилась до національності та минулого особи, що записувалася в козаки [84, с.10].

У середині XVII століття внаслідок національно-визвольної війни під керівництвом Богдана Хмельницького утворюється централізована козацька держава – Гетьманщина, в основі політичного устрою якої були закладено основи січового устрою. Життєдіяльність Гетьманщини забезпечувалась за рахунок розгалуженого державного апарату, самостійною частиною якого були правоохоронні інституції. Останні мали статус військових підрозділів, але їх правовий статус та повноваження конкретизувались за відповідною специфікою.

Зокрема, окремі завдання саме в сфері національної безпеки та правопорядку поділяли між собою підрозділи компанійців та жолдаків. Перші представляли кінні підрозділи та призначались для боротьбою з анархією та бандитизмом на території Гетьманщини. Як сердюки, компанійці також підлягали особисто гетьману й утримувалися з

гетьманської скарбниці. Мобільні підрозділи професійних солдатів були його приватною армією, вагомим аргументом у суперечках з козацькою елітою. В свою чергу, жолдаки були представниками спеціального підрозділу – Жолдацької караульної команди, що призначалась винятково для захисту голови держави та уряду [71, с.113].

Окрему увагу варто звернути на підрозділи сердюків. У середині XVII століття сердюками або серденятами, називали солдатів-найманців, які в пошуках роботи мандрували від Угорщини до Гетьманщини. Першим серед гетьманів їх взяв на службу Іван Виговський. Надалі сердюкам довірили боротьбу з заворушеннями і охорону південних кордонів Гетьманщини від запорозьких свавільних загонів. Пізніше стали активно залучати до війн. Сердюків набирали з добровольців: українських селян і міщан, а також іноземців (волохів, сербів, хорватів, німців, поляків). Приймати селян-втікачів і реєстрових козаків заборонялося. Роботодавцем і командиром сердюків був сам гетьман. Аби зібрати кошти на зарплатню найманцям, у 1678 році Іван Самойлович ввів оренду на шинки, винокуріння і торгівлю горілкою [71, с.112].

Тож, протягом другої половини XVI століття – XVII століття на території України відбувається формування нового державного утворення із військово-політичним устроєм, що називалось Гетьманщиною. Його правова система відрізнялась високим ступенем абстрактності та привалюванням обрядово-звичаєвих механізмів регулювання суспільних відносин. Поряд із цим, протягом даного періоду відбувається формування спеціальних військових структур із чітким розподілом між ними функцій в правоохоронній сфері та сфері національної безпеки.

Третій період розвитку органів сектору національної безпеки припадає на часи перебування території України в складі Російської Імперії. За часів монархії подібні інституції набули значної динаміки у процесі своєї еволюції. Протягом двох століть їх систематично реорганізовували, ліквідовували, переорієнтовували їх функції і таке

інше. Так, початком діяльності органів національної безпеки варто вважати 1718 рік, коли для розслідування справи про зраду царевича Олексія Петровича і його прихильників Петро I заснував Канцелярію таємних справ. Він розглядав її як тимчасову слідчу комісію, але обставини склалися так, що Таємна канцелярія поступово перетворилася в постійну установу. Таємна канцелярія була ліквідована указом Катерини I від у 1726 році, нею ж була заснована Верховна таємна рада і Преображенська канцелярія які займались розглядом та вирішенням суто політичних справ. При цьому, розшукові справи розподілялися за ступенем важливості – найбільш значні надходили до Верховної таємної ради. Цариця Анна Іоаннівна (1730 – 1740 роки) зайнялася реорганізацією політичного розшуку, створивши Канцелярію таємних розшукових справ, яка одержала виняткову монополію у веденні кримінального та політичного розшуку на всій території Російської Імперії, при цьому підпорядкувавши їй собі, без права втручання будь-якої вищої установи імперії в її діяльність. Петро III у період з 1761 по 1762 рік ліквідував Канцелярію таємних розшукових справ і заснував при Сенаті Таємну експедицію, фактично просто перейменувавши її. В свою чергу, Катерина II «замаскувала» Таємну експедицію назвою «Сенат». Генерал-прокурор Сенату мав право нікому не доповідати про діяльність Таємної експедиції, окрім імператриці, і навіть, у випадку необхідності, знищувати документи по деяких справах [54, с.80-81].

На початку XIX століття з приходом до влади імператора Олександра I в системі органів державного управління та безпеки Російської імперії відбулися суттєві зміни. Зокрема, Маніфестом від 1801 року була ліквідована Таємна експедиція. Водночас скасування цієї формалізованої структури таємної поліції зовсім не означало відмову управлінської верхівки царату від політичного розшуку, а було прагненням завоювати електоральні симпатії [211, с.196]. Оскільки необхідність спеціальних служб була очевидною, відповідно монарх

функціями політичного розшуку наділяв інші установи: частково вказані в маніфесті департаменти Сенату, з 1802 року – 4-ту експедицію Міністерства внутрішніх справ (далі – МВС), з 1805 по 1807 роки – тимчасовий міжвідомчий Комітет вищої поліції, на зміну якому був створений особливий Комітет як координаційний орган контррозвідки та політичної поліції. Його виконавчими органами були таємні поліцейські органи обох столиць, служби поліцмейстерів губернських, повітових і портових міст, які мали надавати вичерпну інформацію. З 1811 року у контексті реформи державного управління у Російській імперії діяла Особлива канцелярія Міністерства поліції, яка виконувала завдання політичної поліції, що стосувалися нагляду за політичним настроєм населення, діяльністю масонських лож, релігійних сект, з метою недопущення антиурядової діяльності; боротьба зі шпигунством, особливо під час французько-російської війни 1812 року. На початку 1817 року у складі Окремого корпусу внутрішньої варти, були організовані підрозділи жандармів – дивізіони кінної міської поліції, що фактично започаткували нову модель політичної поліції в Російській імперії [211, с.196; 189, с.65].

У 1836 році прийнято Положення про корпус жандармів, який створювалися губернські жандармські управління і міські команди жандармів (у губернських, портових містах і фортецях). Формально жандармерія належала до системи місцевих губернських властей, але фактично, як складова державної поліції, вона входила до складу Міністерства внутрішніх справ, здійснювала діяльність з охорони принципів імперії, підпорядковуючись лише центральному керівництву в особі шефа жандармів, який був командиром Окремого корпусу жандармів, діяльність якого контролював безпосередньо імператор. Регламентація діяльності жандармерії здійснювалася шляхом розробки і видання спеціальних документів - директив і інструкцій, які носили секретний характер. До завдань жандармських команд входило

«утихомирення буйства і відновлення порушеного спокою», «розсіяння законом заборонених скопищ». Згідно з «Положенням по охороні громадського порядку» від 1881 року жандармерія здійснювала загальний нагляд за політичними настроями населення держави, а також здійснювала протидію антидержавним екстремістським організаціям і революційному руху [192, с.976].

Варто відмітити, що структура та функціонал жандармерії в Російській Імперії постійно розширювались, паралельно суспільному та технологічному розвитку країни. Так, активне використання залізничного транспорту у XIX столітті призвело до необхідності створення спеціальних підрозділів транспортної жандармерії. Жандармські поліцейні управління залізниць, як підпорядкований шефу жандармів воєнізований структурний підрозділ Корпусу жандармів, основним завданням якого була охорона недоторканності засад самодержавного ладу Російської імперії, в силу специфіки свого призначення виконували функції поліції на транспорті, забезпечуючи дотримання законності та правопорядку на залізницях імперії, в тому числі й українських губерній. Останні виконували наступні повноваження: контроль за чітким виконанням підрядниками та найманими працівниками взаємних обов'язків, забезпечення правопорядку та охорони майна на залізничних станціях, розгляд скарг робітників, підрядників, службовців, пасажирів, проїжджих, осіб, що проживали на залізничних станціях, забезпечення паспортного контролю і таке інше [38].

Таким чином, в Російській Імперії правоохоронні органи відігравали роль ключового інструмента підтримки та забезпечення монархії. Весь їх функціонал концентрувався навколо імператора та цілком обумовлювався його волею. Разом із цим, не можна не відмітити ряд позитивних аспектів в рамках цього історичного періоду: по-перше, саме протягом нього органи національної безпеки повністю відмежувались за своїм статусом від військової організації; по-друге,

окрім суто політичного розшуку, останні забезпечували національну безпеку в рамках найважливіших сфер суспільної діяльності, зокрема, в сфері залізничного транспорту; по-третє, відбувається формування окремої і розгалуженої нормативно-правової бази, яка чітко та повно регулювала діяльність зазначених органів, а також коло їх повноважень.

Наступний період становлення та розвитку Служби безпеки України відбувся за часів радянського панування в Україні. У 1922 році створено Союз Радянських Соціалістичних Республік (далі – СРСР) в структурі котрого українські землі складала територію окремої республіки. В цій новій державі сформувалась принципово нова структура державного апарату та органів національної безпеки і охорони правопорядку, яка розвивалась та змінювалась до моменту набуття Україною незалежності.

В перші роки існування СРСР органи безпеки нічим не відрізнялись за ідеєю свого існування та діяльності від аналогічних відомств імперської Росії, адже захищали владу пануючого класу, тобто, пролетаріату, що прийшла на зміну влади монаршої. В основі СРСР знаходилась партія більшовиків, що будувалася на засадах «демократичного централізму», тобто із безумовним підпорядкуванням нижчих структурних ланок вищим. Завдяки цьому радянська вертикаль влади підпорядковувалася партійній завдяки суворій дисципліні, підтримуваній не тільки статутом, але й органами державної безпеки. У різні часи вони називалися по-різному, але завжди виконували функцію примушування. Всеросійська надзвичайна комісія (далі – ВНК) була створена В. Леніним через шість тижнів після встановлення радянської влади у вигляді окремої владної вертикалі. ВНК та її територіальний відділ – Всеукраїнська надзвичайна комісія по боротьбі з контрреволюцією, спекуляцією та службовими злочинами (ВУНК) були головним провідником політики, спрямованої на придушення, в тому числі засобами терору, будь-якого опору політичному режиму. У системі

влади ВУНК, її відділи в губерніях і військові частини (Окремий корпус ВУНК) посідали особливе місце. Формально органи ЧК входили до складу наркомату внутрішніх справ, але прямо не підпорядковувалися останньому. Губернські ЧК вважалися відділами губвиконкомів, але теж не підпорядковувалися їм. Фактичне підпорядкування здійснювалося тільки по відомчій лінії – до ВНК включно. Отже, ці органи були своєрідною державою в державі. Використовуючи їх, ЦК РКП(б) здійснював паралельний партійному контроль за ситуацією на периферії. Під час громадянської війни органи ЧК були головною ударною силою у боротьбі з контрреволюцією в тилу, тобто придушували будь-яку опозицію монополії державної партії на владу. Ця функція залишилася основною і в мирний час. Різниця полягала в тому, що вона поширилася й на економічну сферу. Адже партія здійснювала не тільки політичну, а й економічну диктатуру [165, с.19-20].

Поступове утвердження та укріплення позицій СРСР на міжнародній арені, як нової та доволі сильної країни, зумовлює виникнення зовнішніх загроз у вигляді діяльності іноземних шпигунів, а також представників білогвардійської еліти, які не полишали ідеї відновлення російсько-імперського строю. У зв'язку з цим активізувалась діяльність із розвитку розвідницького та контррозвідницького векторів. Зокрема, у 1923 році створюється Об'єднане державне політичне управління (далі – ОДПУ). Про особливе місце ОДПУ в системі державного механізму свідчить той факт, що вперше й востаннє в практиці конституційного законодавства радянського періоду до Конституції СРСР від 6 липня 1923 року внесено правові приписи щодо діяльності цієї спеціальної служби. Так, однією з глав Конституції була глава «Про Об'єднане Державне Політичне Управління», у якій зазначалося, зокрема, таке: ОДПУ створюється при Раді Народних Комісарів СРСР (далі – РНК СРСР); голова ОДПУ входить до РНК СРСР з правом дорадчого голосу; ОДПУ керує роботою місцевих органів ДПУ

через своїх уповноважених при Радах Народних Комісарів союзних республік; уся система ОДПУ має діяти на основі спеціального положення, яке затверджується в законодавчому порядку; нагляд за законністю дій ОДПУ здійснює прокурор Верховного Суду на основі спеціальної постанови Центрального Виконавчого Комітету (ЦВК) СРСР. Зрозуміло, що спеціальне положення та спеціальна постанова були закритими нормативно-правовими актами. ОДПУ, як і ВНК, у діяльності керувалося в основному не відкритим законодавством, а закритими відомчими актами. Період 1934–1953 років характеризувався для російських органів безпеки постійними організаційними реформами та визначенням їх місця в системі силових структур. Звичайно, діяльність розвідувальних органів залежала від характеру завдань, які необхідно було вирішувати в передвоєнні роки, під час Другої світової війни і у надто складний післявоєнний період [162, с.206].

Зміни у міжнародних відносинах після Другої світової війни вплинули на процес розбудови структури та правових засад роботи органів безпеки СРСР. Зокрема, створюється Міністерство державної безпеки (далі – МДБ) повноваження якого розширювались. Так, до нової структури у 1946 році переходить військова контррозвідка. Створюється Головне управління державної безпеки на залізничному та водному транспорті, яке сконцентрувало повноваження у сфері забезпечення державної безпеки, політичного розшуку та охорони громадського порядку на транспорті. Для організації розшуку «державних злочинів» протягом 40-х – 50-х років ХХ століття створено 4 управління МДБ, яке займалось розшуком осіб оголошених у всесоюзний розшук, осіб засуджених за державні злочини, які втекли з місць позбавлення волі, заслання чи вислання. В це же час відбувається розширення поля функціональних інтересів та уваги органів безпеки щодо зовнішніх загроз. Вперше на один шабель з розшуком нацистської агентури була поставлена боротьба з англійською розвідкою. У наказі МДБ СРСР від

1947 року «Про посилення контррозвідувальної роботи по боротьбі з агентурою американської та англійської розвідки» констатовалося, що основною задачею органів державної безпеки мала стати «боротьба з агентурою іноземних розвідок, передусім англійської й американської». Пропонувалося організувати тотальний контроль за американцями й англійцями, які прибували в СРСР, а також за громадянами СРСР, які відвідували американське та англійське посольства, проводити перевірку репатріантів під кутом їх можливої належності до агентури розвідок цих країн, встановлювати зв'язки підпільних національно-визвольних формувань зі спецслужбами Англії та США [130, с.146, 149-150].

У 1954 році органи державної безпеки в черговий раз реорганізовано у Комітет державної безпеки СРСР (далі – КДБ). До ключових повноважень нового органу було віднесено: розвідувальну роботу в капіталістичних країнах; боротьбу зі шпигунством, диверсією, терористичною та іншою підпільною діяльністю іноземних розвідувальних органів, зарубіжних антирадянських центрів та їх агентурою; боротьбу із націоналістичними елементами всередині СРСР; контррозвідувальну роботу в Радянській Армії і таке інше. Нормативно-правовим актом, яким закріплювався правовий статус КДБ СРСР було «Положення про КДБ при РМ СРСР» введене в дію постановою Ради Міністрів СРСР у 1959 році. Примітним є те, що Положення було цілком таємним та недоступним для суспільства. У Положенні закріплювалось, що Комітету державної безпеки і його органам на місцях для виконання покладених на них завдань надавалося право: вести агентурно-оперативну роботу з метою виявлення і припинення ворожої діяльності, спрямованої проти Радянського Союзу, для чого мати необхідну агентуру, створювати конспіративні явочні квартири для роботи з агентурою; провадити у встановленому законом порядку обшуки, затримання та арешти осіб, викритих чи підозрюваних у злочинній діяльності; вести слідство у справах про державні злочини з подальшою їх передачею за підсудністю;

проводити спеціальні заходи, спрямовані на виявлення та припинення злочинної діяльності агентури. іноземних розвідок і антирадянських елементів; у випадках необхідності, за погодженням з керівництвом органів МВС, залучати працівників міліції для забезпечення виконання завдань органів державної безпеки; вести оперативний облік державних злочинців та осіб, які підозрюються в приналежності до агентури іноземних держав тощо [23, с.3-4].

Отже, протягом ХХ століття, розвиток сектору національної безпеки на території України відбувався за радянськими принципами та під впливом національних і геополітичних викликів (обумовлених «Холодною війною»). Розвиваючись як інструмент боротьби з контрреволюцією, система безпекових відомств набула вкрай широкого правового статусу, об'єднуючи як правоохоронні, так і розвідувальні повноваження. Фактично, органи державної безпеки СРСР були найвпливовішою владною структурою, в роботі якої активно використовувався репресивний інструментарій, санкціонований державою.

Із 90-х років ХХ століття розпочинається сучасний етап становлення та розвитку Служби безпеки України. Так, у 1990 році прийнято Декларацію про державний суверенітет України, яка проголосила верховенство, самостійність, повноту і неподільність влади Української Республіки в межах її території та незалежність і рівноправність у зовнішніх зносинах. Частина ІХ документу присвячено питанням зовнішньої та внутрішньої безпеки: «Українська РСР має право на власні Збройні Сили. Українська РСР має власні внутрішні війська та органи державної безпеки, підпорядковані Верховній Раді Української РСР. Українська РСР визначає порядок проходження військової служби громадянами Республіки. Громадяни Української РСР проходять дійсну військову службу, як правило, на території Республіки і не можуть використовуватись у військових цілях за її межами без згоди Верховної

Ради Української РСР. Українська РСР урочисто проголошує про свій намір стати в майбутньому постійно нейтральною державою, яка не бере участі у військових блоках і дотримується трьох неядерних принципів: не приймати, не виробляти і не набувати ядерної зброї» [52].

Проголошення державного суверенітету та незалежності України у зовнішніх та внутрішніх справах зумовила активізацію формування нормативно-правової складової діяльності Служби безпеки України. Зокрема, приймається Закон України «Про оперативно-розшукову діяльність» від 18.02.1992 №2135-ХІІ згідно до якого завданнями останньої є пошук і фіксація фактичних даних про протиправні діяння окремих осіб та груп, відповідальність за які передбачена Кримінальним кодексом України, розвідувально-підбивну діяльність спеціальних служб іноземних держав та організацій з метою припинення правопорушень та в інтересах кримінального судочинства, а також отримання інформації в інтересах безпеки громадян, суспільства і держави. Стаття 5 Закону до числа підрозділів, які мають права та повноваження здійснювати оперативно-розшукову діяльність віднесла СБУ [155].

Пізніше приймається Закон України «Про Служби безпеки України» від 25.03.1992 №2229-ХІІ, котрим визначено організаційні, правові, функціональні та інші засади діяльності СБУ, а також структуру правового статусу відомства [160].

Новий Кримінальний процесуальний кодекс України (далі – КПК) від 13.04.2012 №4651-VI встановив новий, відмінний від радянського порядок та основи здійснення кримінального провадження на території України, у тому числі підрозділами Служби безпеки України, а також чітку підслідність відомства. В документі знайшло утвердження багато демократичних та гуманістичних принципів кримінального процесу. Зокрема, відповідно до КПК завданнями кримінального провадження є захист особи, суспільства та держави від кримінальних правопорушень, охорона прав, свобод та законних інтересів учасників кримінального

провадження, а також забезпечення швидкого, повного та неупередженого розслідування і судового розгляду з тим, щоб кожний, хто вчинив кримінальне правопорушення, був притягнутий до відповідальності в міру своєї вини, жоден невинуватий не був обвинувачений або засуджений, жодна особа не була піддана необґрунтованому процесуальному примусу і щоб до кожного учасника кримінального провадження була застосована належна правова процедура [104].

Незважаючи на побудову нової законодавчої основи діяльності СБУ, яка зумовила відходження від радянської моделі роботи Служби, її реформування на сьогоднішній день все ще триває. Основна мета даного процесу – закріпити нові пріоритети в роботі та зробити СБУ більш ефективною. Реформа надасть спецслужбі дієві механізми для того, аби краще реагувати на загрози, які постають у сучасному світі. Зокрема, успішно протистояти гібридній війні з боку Російської Федерації. З цією метою зареєстровано Законопроект №3196 від 10.03.2020. Результатом його прийняття має стати зосередження діяльність Служби на таких ключових напрямках: контррозвідувальна протидія загрозам державній безпеці; боротьба з тероризмом; забезпечення кібербезпеки; захист державного суверенітету та територіальної цілісності; охорона державної таємниці. СБУ відмовиться від невластивих спецслужбі функцій [166].

Таким чином, аналіз історії становлення та розвитку Служби безпеки України показав, що основи роботи цього відомства були закладені в умовах постійного геополітичного тиску з боку сусідніх держав, а також посягань на державний суверенітет нашої країни. Ці негативні моменти в минулому виробили досвід практичної роботи у сфері національної безпеки та вплинули на подальші перспективи розвитку ряду державних інституцій, в тому числі й СБУ. Разом із цим, вони зумовили закладення великого масиву не ефективних з точки зору європейського розвитку нашої держави принципів роботи Служби

безпеки України, внаслідок чого процеси удосконалення її діяльності та становлення правового статусу досі тривають та не втрачають актуальності [76].

1.2. Проблеми формування кадрового складу Служби безпеки України.

Функціонування будь-якого органу державної влади залежить від багатьох чинників, серед яких важливе місце відводиться кадровому забезпеченню, адже саме від кадрів напряду залежить те, як відповідна інституція буде виконувати покладені на неї обов'язки. І діяльність Служби безпеки України у даному контексті не є виключенням. Зазначене обумовлюється складністю завдань, які виконує дане відомство в контексті реалізації правоохоронної функції держави, а також високим рівнем вимог, що висуваються до її працівників. Окрім того, не можна не відмітити, що сучасна геополітична ситуація також негативним чином впливає на процеси кадрового забезпечення СБУ.

Відзначимо, що слово «кадри» походить від французького «cadre», яке в перекладі означає «рама» або «рамка». До французької мови воно потрапило з латинської, де означало буквально «чотирикутник». Саме в такій формі вивішувався в минулому для широкого загалу офіційний список працівників державних установ. За формою чотирикутного документа спочатку список почали іменувати кадром, а потім і тих, хто потрапляв до списку. Так поступово відбулося перенесення значення слова з рамки на документ, а з документа на його зміст. У першій половині XIX століття слово «кадри» застосовувалося для позначення постійного штату військових підрозділів, що сприяло появі таких понять як «кадрова армія», «кадровий військовий», «кадровик» тощо [11, с.185;

98, с.193]. На сьогоднішній день даний термін, зазвичай, характеризує працюючий склад певної установи, підприємства чи організації.

Кадровий склад є рушійною силою приватної чи державної структури, адже саме працівники забезпечують виконання функцій та завдань, що перед останньою ставляться. Особливо гостро кадрове питання постає у царині роботи Служби безпеки України. При цьому, в умовах демократичних перетворень виникає багато проблемних моментів формування складу працівників, які б були спроможні ефективно виконувати функції держави, у тому числі в сфері національної безпеки. Багато науковців відмічали різноманітні негативні фактори процесу створення кадрового складу СБУ безпосередньо та в аспекті роботи всього державного механізму в цілому.

Наприклад, Л.В. Лазоренко, аналізуючи проблеми формування кадрів в сфері державної діяльності зауважила, що кадрове питання державної служби повинне мати характер свідомо організованої, наочно-практичної діяльності, спрямованої на комплектування всіх органів влади професійно підготовленими, компетентними, ініціативними, добросовісними, високоморальними працівниками, здатними найефективніше здійснювати задачі і функції державних органів в рамках закону і посадових повноважень, на рівні сучасних вимог, відповідно до кваліфікаційних характеристик посад службовців відповідних органів. У цьому процесі управлінська діяльність виконує найбільш значущу роль. Найбільшою проблемою кадрової ситуації в державній службі України був і залишається недостатній професіоналізм чиновників. Сьогодні в Україні функціонує система навчальних закладів, що здійснюють навчання державних службовців. Як правило, їхнім загальним недоліком є відірваність від практичної діяльності органів державної служби й відсутність конкуренції [106]. Висококваліфіковані фахівці молодого й середнього віку не затримуються на державній службі, переходячи у підприємницькі структури. Причиною цього є недостатня заробітна

плата, відсутність системи професійно-посадового просування, зниження престижу служби в органах державної влади. Обов'язковою умовою підвищення ефективності державної служби є формування якісного складу державних службовців у центральних і місцевих органах виконавчої влади. Посилення інтелектуального забезпечення економічних та соціальних реформ досягається шляхом залучення до державної служби фахівців вищої кваліфікації, передусім для середньої ланки державного апарату. Ця робота повинна проводитися на основі постійного аналізу фактичного складу державних службовців, прогнозування кількісних та якісних змін у суспільно-політичному та економічному житті, у законодавстві та викликаного у зв'язку з цим оновлення функцій державних органів [106].

З.М. Бурик справедливо констатує, що у результаті соціально-політичних і економічних катаклізмів, що сталися за останній час в Україні, кадрова політика в країні здійснювалася головним чином методом проб і помилок, що призводило до втрати професіоналізму, відтоку найкращих кадрів, визначеної деморалізації службовців, зниження довіри до них. Це створило певні проблеми в системі кадрової безпеки органів влади, знизило рівень ефективності кадрової політики в сфері державної безпеки. Подібний її стан негативно вплинув на систему державної влади, особливо негативно позначилося на кадровому складі служб, що забезпечують безпеку держави. Тому сучасні модернізаційні процеси детермінують необхідність реформування державних органів влади. Формування державної кадрової політики має ґрунтуватися на інноваційних підходах щодо забезпечення кадрової безпеки [33, с.193]. Вказаний науковець також підкреслює, що сучасна геополітична обстановка, криза в Україні вимагають корегування не тільки економічної, військової, міжнародної, але і кадрової політики. Даний процес актуалізує необхідність пошуку шляхів підвищення ефективності діяльності органів влади, у тому числі і через забезпечення

високоєфективної кадрової безпеки і забезпечення, що вимагає системного підходу й аналізу правової бази її реформування. Окрім того, вчена наголошує, що основні недоліки українських кадрових практик у системі органів державної влади – це: а) наукова необґрунтованість і неоднозначність критеріїв добору в роботі кадрових служб; б) відсутність механізмів регулювання відповідальності задіяних експертів; в) орієнтація конкурсного механізму на вибір лідерів, які вже сформувалися; г) відсутність дієвих механізмів кар'єрних стратегій у системі підготовки державних службовців, починаючи з ранніх етапів кар'єрного зростання їх [33, с.193].

Опрацьовуючи проблеми формування кадрового складу безпосередньо в сфері сектору безпеки та оборони нашої країни В.М. Біліченко наголосив, що наша держава як одна з країн пострадянського простору успадкувала кадрову систему, яка повністю діяла у військових формуваннях та підтримувала функціонування тоталітарного режиму. Кадрова служба у військових та правоохоронних органах в Україні сьогодні реалізується за «стратегією» радянських кадрів, а всі реформи в галузі управління персоналом, як результат, головним чином, закінчуються скороченням персоналу. Сьогодні ж постає питання формування та реалізації нової національної кадрової політики, заснованої на відкритості та прозорості для суспільства. Питання реформування сектора безпеки і оборони на сьогоднішньому етапі державності визначено вищим керівництвом України стратегічним пріоритетом національної безпеки держави. Тому одним із головних завдань реформування є створення професійних, боєздатних, мобільних, якісно підготовлених та всебічно забезпечених сил безпеки і оборони України, здатних ефективно протидіяти сучасним загрозам національній безпеці держави. Сучасна кадрова політика сектора безпеки і оборони України має здійснюватися шляхом запровадження інституціональних, організаційно-управлінських, ідейно-виховних та соціальних механізмів

державного управління, що в сукупності спрямовані на забезпечення ефективного виконання персоналом сектора безпеки і оборони України своїх професійних обов'язків. Слід констатувати, що упродовж останнього десятиріччя керівництвом держави було зроблено ряд суттєвих прорахунків у кадровій політиці в сфері безпеки. Це є наслідком того, що українські політики та політичні сили намагались зробити заручником власних політичних амбіцій весь особовий склад спеціальних органів та відомств. Небезпечних масштабів набула багаторічна тенденція знищення кадрового потенціалу відповідних формувань та комплектування керівних посад не за професійними якостями, а за результатами політичних уподобань [22, с.24].

Досліджуючи особливості сучасної кадрової політики сектора безпеки і оборони України, О.В. Банчук-Петросова дійшла висновку, що в її процесі повинні забезпечуватись наступні пріоритети, які на сьогоднішній день виражені лише частково, а саме: 1) впровадження сучасних інноваційних підходів у кадрову політику сектора безпеки і оборони України; 2) упровадження ефективної системи управління кар'єрою у силах безпеки і оборони держави; 3) удосконалення нормативно-правового забезпечення кадрової політики сектора безпеки і оборони України; 4) збереження та посилення кадрового потенціалу, підвищення фахового рівня персоналу військово-правоохоронних органів; 5) удосконалення організаційно-штатної структури у відповідності до новітніх викликів та загроз національній безпеці; 6) підвищення якості добору, комплектування та оцінки професійних якостей персоналу сил безпеки і оборони України; 7) створення ефективної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; 8) створення системи аудиту, моніторингу кадрових ресурсів, проектного та аналітичного забезпечення кадрової системи; 9) удосконалення кадрового та морально-психологічного забезпечення персоналу сектора безпеки і оборони України; 10) стимулювання до проходження військової та правоохоронної

служби, створення належних соціальних та гуманітарних умов для персоналу; 11) оптимізація кадрового забезпечення освітньої та наукової сфери та підвищення ефективності використання наукового потенціалу; 12) адаптація національних кадрів до інформаційного суспільства, упровадження інформаційних технологій в усіх ланках кадрової системи [13, с.131].

Тож, на сьогоднішній день вчені виділяють різні проблемні моменти формування кадрового складу в органах і відомствах сектору національної безпеки і оборони. Однак, найчастіше науковці пропонують абстрактні рішення цих проблем, не звертаючи увагу на специфіку роботи та правовий статус відповідних державно-владних інституцій. Через це, на сьогодні точно не виділено ключові аспекти, які перешкоджають формуванню кадрового складу саме в рамках Служби безпеки України. А відтак, на наш погляд, в даному питанні слід відмітити декілька моментів.

Першим з них є особливо важливий державний та правовий статус Служби безпеки України. Відповідно до Конституції України від 28.06.1996 №254к/96-ВР захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу. Забезпечення державної безпеки і захист державного кордону України покладаються на відповідні військові формування та правоохоронні органи держави, організація і порядок діяльності яких визначаються законом [99].

Закон України «Про Служби безпеки України» від 25.03.1992 №2229-ХІІ визначає СБУ, як державний орган спеціального призначення з правоохоронними функціями, який забезпечує державну безпеку України. На Службу безпеки України покладається у межах визначеної законодавством компетенції захист державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, науково-технічного і оборонного потенціалу України, законних інтересів держави та прав

громадян від розвідувально-підривної діяльності іноземних спеціальних служб, посягань з боку окремих організацій, груп та осіб, а також забезпечення охорони державної таємниці. До завдань Служби безпеки України також входить попередження, виявлення, припинення та розкриття кримінальних правопорушень проти миру і безпеки людства, тероризму та інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам України. Діяльність Служби безпеки України здійснюється на основі дотримання прав і свобод людини. Органи і співробітники Служби безпеки України повинні поважати гідність людини і виявляти до неї гуманне ставлення, не допускати розголошення відомостей про особисте життя людини. У виняткових випадках з метою припинення та розкриття державних злочинів окремі права та свободи особи можуть бути тимчасово обмежені у порядку і межах, визначених Конституцією та законами України. Служба безпеки України відповідно до своїх основних завдань зобов'язана:

- «1) здійснювати інформаційно-аналітичну роботу в інтересах ефективного проведення органами державної влади та управління України внутрішньої і зовнішньої діяльності, вирішення проблем оборони, соціально-економічного будівництва, науково-технічного прогресу, екології та інших питань, пов'язаних з національною безпекою України;
- 2) здійснювати заходи контррозвідувального забезпечення дипломатичних представництв, консульських та інших державних установ, а також заходи, пов'язані з охороною державних інтересів у сфері зовнішньополітичної та зовнішньоекономічної діяльності, безпекою громадян України за кордоном;
- 3) виявляти, припиняти та розкривати кримінальні правопорушення, розслідування яких віднесено законодавством до компетенції Служби безпеки України, проводити їх досудове розслідування; розшукувати осіб, які переховуються у зв'язку із вчиненням зазначених кримінальних правопорушень;
- 4) здійснювати контррозвідувальні заходи з метою попередження, виявлення,

припинення і розкриття будь-яких форм розвідувально-підривної діяльності проти України; 5) забезпечувати захист державного суверенітету, конституційного ладу і територіальної цілісності України від протиправних посягань з боку окремих осіб та їх об'єднань; 6) здійснювати контррозвідувальне забезпечення оборонного комплексу, Збройних Сил України, інших військових формувань, дислокованих на території України, енергетики, транспорту, зв'язку, а також важливих об'єктів інших галузей господарства; 7) здійснювати відповідно до законодавства профілактику правопорушень у сфері державної безпеки; 8) сприяти забезпеченню режиму воєнного та надзвичайного стану в разі їх оголошення, а також ліквідації наслідків стихійного лиха, значних аварій, катастроф, епідемій, епізоотій та інших надзвичайних ситуацій; 9) подавати наявними силами і засобами, в тому числі і технічними, допомогу органам Національної поліції, іншим правоохоронним органам у боротьбі із вчиненням кримінальних правопорушень» [160] і таке інше.

Відповідно до КПК України «підрозділи Служби безпеки України уповноважені провадити кримінальні провадження за вчинення широкого кола злочинів, зокрема, посягання на територіальну цілісність та недоторканість України; фінансування дій, вчинених з метою насильницької зміни чи повалення конституційного ладу або захоплення державної влади, зміни меж території або державного кордону України; державної зради; колабораційної діяльності; пособництва державі-агресору» [104] і таке інше.

Тож, 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.

Особливий правовий статус СБУ зумовлює інший проблемний аспект формування кадрового складу, який полягає у суворій формалізованості структури даного органу. В Законі України «Про Служби безпеки України» від 25.03.1992 №2229-ХІІ вказано, що систему СБУ складають «Центральне управління Служби безпеки України, підпорядковані йому регіональні органи, органи військової контррозвідки, військові формування тощо. Центральне управління Служби безпеки України, інші органи та установи, що входять у систему СБУ, є юридичними особами, мають печатку із зображенням державного герба України та своїм найменуванням, інші печатки і штампи, рахунки в банках, у тому числі валютні. Для організації і проведення антитерористичних операцій та координації діяльності суб'єктів, які ведуть боротьбу з тероризмом чи залучаються до антитерористичних операцій, при Службі безпеки України функціонує Антитерористичний центр» [160]. «Керівництво всією діяльністю Служби безпеки України, її Центральним управлінням здійснює Голова СБУ. Він несе персональну відповідальність за виконання завдань, покладених на Службу. Фінансування, матеріально-технічне та соціально-побутове забезпечення Служби безпеки України здійснюється Кабінетом Міністрів України у порядку, визначеному Верховною Радою України, за рахунок коштів державного бюджету України» [160].

Відмітити також варто Закон України «Про загальну структуру і чисельність Служби безпеки України» від 20.10.2005 №3014-IV в статті 2 якого вказано: «загальна чисельність СБУ становить 27000 осіб, в

особливий період (крім періоду дії воєнного стану) - 31000 осіб, а на період дії воєнного стану – кількість відповідно до Мобілізаційного плану України на особливий період» [145]. Крім того, «Закон уточнює перелік структурних підрозділів СБУ відповідно до покладених служб завдань. В статтях документу вказано, що для забезпечення виконання покладених на Службу безпеки України завдань у Центральному управлінні Служби безпеки України та підпорядкованих йому органах відповідно до закону створюються і діють функціональні підрозділи: контррозвідки; захисту національної державності; контррозвідувального захисту інтересів держави у сфері інформаційної безпеки; боротьби з тероризмом і захисту учасників кримінального судочинства та працівників правоохоронних органів; досудового слідства; охорони державної таємниці; оперативно-технічних заходів; оперативного документування; спеціального зв'язку; організаційного, інформаційно-аналітичного, кадрового, правового, господарського, фінансового та інших видів забезпечення оперативно-службової діяльності Служби безпеки України» [145].

Отже, будова Служби безпеки України, специфіка формування структури управління даним органом державної влади, а також призначення та цілі роботи складових елементів його системи, регулюються переважно на законодавчому рівні, тобто, нормами вищої юридичної сили. Через це процес формування кадрового складу обмежено чітким переліком структурних частин СБУ та граничною кількістю працівників, які можуть провадити трудову діяльність у даному відомстві. Іншими словами, набір кадрів відбувається не з огляду на функціональні потреби роботи СБУ, необхідність розширення його складу новими працівниками, а чітко встановленні законодавством обмеження. Подолати останні можливо виключно за рахунок внесення змін до законодавства України, а не локально, на рівні відомства чи його структурних елементів враховуючи їх потреби.

Третім проблемним аспектом формування кадрового складу Служби безпеки України є обмеження, які покладаються на її працівників. Зокрема, стаття 6 Закону України «Про Служби безпеки України» від 25.03.1992 №2229-ХІІ визначає наступне: «Використання Служби безпеки України в партійних, групових чи особистих інтересах не допускається. Діяльність партій, рухів та інших громадських об'єднань, що мають політичні цілі, в Службі безпеки України забороняється. На період служби чи роботи за трудовим договором членство співробітників Служби безпеки України у таких об'єднаннях зупиняється. Як виняток, дозволяється членство працівників, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України, у професійних спілках» [160].

Крім того, відповідно до Закону на службу в органи Служби безпеки України не може бути прийнята особа, яка має не погашену або не зняту судимість за вчинення кримінального правопорушення, крім реабілітованої, або на яку протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією. Працівники Служби безпеки України (крім військовослужбовців), яких притягнуто до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення, звільняються із служби у триденний строк з дня одержання відповідним органом Служби безпеки України копії відповідного судового рішення. Військовослужбовці Служби безпеки України, яких притягнуто до відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або кримінального правопорушення, підлягають звільненню із служби [160].

Законом встановлено: «до органів Служби безпеки України приймаються на конкурсній, добровільній і договірній основі громадяни України, здатні за діловими та моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я ефективно виконувати службові обов'язки. Критерії професійної придатності, зокрема юридичної обізнаності, визначаються

кваліфікаційно-нормативними документами, які затверджуються Головою Служби безпеки України» [160].

Варто наголосити, що на працівників СБУ поширюються вимоги Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 №1700-VII. Згідно до частини 1 статті 1 Закону корупція – це використання особою, що проходить службу на посадах в СБУ, наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб [146]. Окрім цього, Закон встановлює коло додаткових обмежень пов'язаних із трудовою діяльністю співробітників СБУ, зокрема, «обмеження щодо використання службових повноважень чи свого становища, обмеження щодо одержання подарунків, обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, обмеження спільної роботи близьких осіб тощо. Наприклад, співробітники СБУ не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам. До кола близьких осіб, згідно із Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 №1700-VII відносяться члени сім'ї працівників СБУ, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта» [146].

Зважаючи вище викладене, що формування кадрового складу Служби безпеки України ускладнено законодавчими обмеженнями пов'язаними із: по-перше, спеціальними вимогами до кандидатів на

службу в підрозділи СБУ; по-друге, вимогами законодавства про запобігання та протидію корупції, які включають в себе обмеження щодо сумісництва трудової діяльності, підпорядкування близьким особам, неправомірного використання свого службового становища, тощо. А відтак, в сукупності зазначені проблемні моменти суттєво звужують перелік осіб, яких можна прийняти на службу до СБУ, а також чинять демотивуючий вплив на потенційних кандидатів.

Останнім проблемним фактором, який перешкоджає формуванню кадрового складу СБУ є додаткові спеціальні умови юридичної відповідальності. Як зауважує Ю.С. Шемшученко, юридична відповідальність – це вид соціальної відповідальності, сутність якої полягає в застосуванні до правопорушників (фізичних та юридичних осіб) передбачених законодавством санкцій, що забезпечуються у примусовому порядку державою. Юридична відповідальність є правовідношенням між державою в особі її спеціально уповноважених органів і правопорушником, до якого застосовуються юридичні санкції з негативними для нього наслідками [208, с.437]. У своїх працях Я.С. Синявська відзначає, що юридична відповідальність – це той же обов'язок, але примусово виконуваний. У своїх міркуваннях він доходить висновку, що за своїм характером загальний обов'язок всіх і кожного утримуватися від спричинення майнової шкоди іншій особі прирівнюється до обов'язку не здійснювати правопорушення. У разі порушення цього обов'язку виникає інший, вже не пасивний, а активний обов'язок відшкодувати збиток конкретній особі — потерпілому, відновити порушену рівновагу, привести майнове положення потерпілого в такий стан, в якому воно знаходилося до порушення прав. Добровільному виконанню цього обов'язку сприяє припинення існуючих правовідносин. Якщо виконання не відбудеться, то цей обов'язок реалізується примусовим засобом [174]. О.М. Бандурка визнає юридичною відповідальністю передбачений правовими нормами

обов'язок суб'єкта права зазнавати негативні для нього наслідки правопорушення. Юридичну відповідальність становлять заходи державного примусу за вчинене правопорушення, пов'язані із застосуванням до винного позбавлень особистого (організаційного) або майнового характеру [12, с.515-516]. Окрім того, вказаний вище науковець зазначає, що юридична відповідальність становить таке, що виникло з правопорушення, правове відношення між державою в особі її спеціальних органів і правопорушником, на якого покладається обов'язок зазнати відповідні втрати та негативні наслідки за вчинене правопорушення, за порушення вимог, які містяться в нормах права [12, с.515-516]. Враховуючи наукові підходи можемо узагальнити, що юридична відповідальність – це встановлена законодавством України система примусових, негативних заходів і засобів впливу на суб'єктів правовідносин, які полягають в обмеженні їх прав та свобод у разі вчинення ними суспільно-шкідливих або небезпечних дій, котрі порушують права та свободи фізичних або юридичних осіб.

В основі правового статусу кожної людини лежить рівна міра юридичної відповідальності, що передбачено Конституцією. Однак, за певних умов вона може змінюватись. Прикладом є служба в СБУ, яка надає особі виняткові права та повноваження, але при цьому, покладає на неї додаткові обв'язки та розширює її юридичну відповідальність. Згідно до Розділу VII Закону України «Про Служби безпеки України» від 25.03.1992 №2229-XII співробітники СБУ самостійно приймають рішення в межах своїх повноважень. Вони повинні відмовитись від виконання будь-яких наказів, розпоряджень або вказівок, які суперечать чинному законодавству. За протиправні дії та бездіяльність вони несуть дисциплінарну, адміністративну та кримінальну відповідальність. Співробітники Служби безпеки України, які виконують свої обов'язки відповідно до наданих законодавством повноважень і в рамках Закону, не несуть відповідальності за завдані майнові збитки. Такі збитки відповідно

до законодавства компенсуються за рахунок державного бюджету Службою безпеки України [160].

Тож, вступаючи на службу до СБУ на її працівників покладається додаткове коло спеціальних обов'язків, за невиконання та/або неналежне виконання яких вони ризикують не просто втратити роботу, але й бути притягнутими до юридичної відповідальності. Через це, кандидат на роботу в СБУ повинен усвідомлювати важливість виконання свого обов'язку та негативні наслідки нехтування ними. Об'єктивно не кожна особа здатна на це у зв'язку зі своїми морально-діловими якостями [80].

Таким чином, проведений аналіз дає змогу констатувати, що Служба безпеки України – це спеціальний правоохоронний орган із законодавчо встановленою структурою, метою діяльності якого є протидія правопорушенням, вчинення яких загрожує національній та державній безпеці, територіальній цілісності та незалежності країни, а робота в яких вимагає наявності у особи спеціальних професійних, інтелектуальних, фізичних і морально-ділових якостей, а також покладає на неї додаткові обмеження та міру юридичної відповідальності. З огляду на зазначене вище, до проблем формування кадрового складу СБУ слід віднести наступні: по-перше, досить вузьке коло кандидатів, які володіють необхідними якостями для проходження служби у відповідній інституції; по-друге, особлива структура СБУ, а також перелік завдань та функцій, які стоять перед даним відомством; по-третє, складність завдань, які мають вирішувати службовці даного відомства, а також підвищеним рівнем відповідальності за невиконання та/або не належне виконання їх обов'язків; по-четверте, складною соціальною, економічною та політичною ситуацією в країні [80].

1.3. Чинники, що впливають на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України.

Кадрове забезпечення є складним за своєю сутністю та змістом процесом, який залежить від багатьох чинників. Так, етимологія поняття «кадрове забезпечення» сформовано навколо слова «забезпечення» або «забезпечувати». У Великому тлумачному словнику сучасної української мови за редакцією В.Т. Бусела терміни «забезпечувати», «забезпечити» розкриваються, як: постачати щось у достатній кількості, задовольняти кого-, що-небудь у якихось потребах; надавати кому-небудь достатні матеріальні засоби до існування; створювати надійні умови для здійснення чого-небудь, гарантувати щось; захищати, охороняти кого-, що-небудь від небезпеки [34, с.375]. Саме у розумінні активного комплексу дій або процесу науковцями найчастіше розкривається кадрове забезпечення. Наприклад, на думку Р.З. Дарміця та Г.П. Горішної, кадрове забезпечення – це комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання і встановлення заздалегідь передбачених стосунків з робочою силою як в самій компанії для подальшого просування кар'єрною драбиною, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних робітників [51, с.32; 191, с.248].

С.М. Серьогін та В.М. Сорока доводять, що кадрове забезпечення – це здійснювана в процесі управління діяльність, змістом якої є забезпечення органів, установ, їх підрозділів необхідним контингентом осіб, які відповідають певним вимогам, інформацією про них, а також впровадження науково-обґрунтованих методів добору, розстановки, професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, стимулювання їхньої роботи, правового регулювання трудової діяльності та надання правового захисту працевлаштованим [58].

В свою чергу, О.П. Ковальова пише: «Кадрове забезпечення – процес у вигляді ланцюга «пошук» – «відбір» – «залучення» необхідного

кількісного та якісного складу працівників з метою проведення інтелектуальної праці для оптимального збалансування інтересів всіх зацікавлених осіб, здійснення стратегічного планування, мінімізації різноманітних ризиків з метою прибуткової діяльності підприємства та залучення інвестиційних коштів» [90, с.90; 121]. О.В. Ткаченко сутність кадрового забезпечення в галузі державного управління вбачає у діяльності уповноважених суб'єктів з реалізації кадрової політики держави з метою забезпечення функціонування державного управління соціальними, технічними, біологічними об'єктами, яке здійснюється в умовах ринкової економіки з урахуванням демократичних засад побудови нашої держави із пріоритетним забезпеченням прав, свобод та законних інтересів особи, шляхом наповнення організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення у них мотивації до ефективної праці, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу, а також їх соціального захист [74, с.27].

Розглядаючи особливості кадрового забезпечення в правоохоронних органах Н.П. Матюхіна констатувала, що це специфічна, повторювана діяльність, здійснювана у процесі управління правоохоронними органами, змістом якої є забезпечення органів і підрозділів необхідним, що відповідає певним вимогам, контингентом людей, а також відповідною інформацією про нього, впровадження науково-обґрунтованих методів, відбору, розстановки, навчання, виховання, стимулювання кадрів, правового регулювання проходження служби та надання правового захисту особовому складу правоохоронних органів України [117, с.308; 213, с.127].

На противагу загальноприйнятій концепції про те, що кадрове забезпечення є процесом або діяльністю, існують точки зору в яких до тлумачення категорії підходять ширше, наголошуючи на її комплексному

характері. Наприклад, М.В. Мельничук відмічає, що кадрове забезпечення – це, з одного боку, наявність у керівника об'єктів його управлінської діяльності – виконавців, що є необхідним для підготовки до прийняття управлінського рішення та наступного його виконання. З іншого – кадрове забезпечення – це суто суб'єкти управлінської діяльності, які організують, аналізують, контролюють, координують та здійснюють інші дії у ході управлінської діяльності для досягнення певного результату. Кадри є тим суб'єктивним чинником від якого залежить реальне функціонування механізму управлінської діяльності. Адже життєздатність організації не тільки у матеріальному забезпеченні, а і у спрямуванні вольових дій і переконань учасників процесу управління у заданому напрямку. Без високого рівня професіоналізму та належних особистих якостей кадрів не виникає того дієвого елемента, який зумовлює динаміку управлінської діяльності [118, с.68].

Л. Гасюк розглядає кадрове забезпечення як складову кадрової політики та наголошує, що це поліфункціональне поняття, яке визначає зміст правового, організаційного, змістового, діяльнісного компонентів системи базової фахової підготовки спеціалістів відповідної галузі за напрямками, системи післядипломної освіти, підвищення кваліфікації, як умови перманентного удосконалення фахової компетенції працівників [164, с.98].

На думку Ю.П. Битяка, кадрове забезпечення найбільш повно розкривається через систему притаманних категорії завдань до яких відноситься: планування та прогнозування потреби в персоналі; профорієнтаційна робота; добір персоналу; кар'єрний розвиток персоналу; мотивація та стимулювання персоналу; атестація та соціальний захист персоналу, облік персоналу, ведення кадрової документації; контроль трудової дисципліни та інше [3, с.364]. Тієї ж думки дотримується О.М. Бандурка, який до завдань кадрового забезпечення відносить: визначення кількості працівників і структуру

кадрового складу, з'ясування категорій посад і рівня професійної підготовки, роботу з кадрами, а також підготовку кадрів, стимулювання їхньої трудової активності, виховання тощо [1, с.192–193; 68, с.166].

Розглядаючи особливості кадрового забезпечення в аспекті роботи неіснуючих на сьогоднішній день органів внутрішніх справ, Г.М. М'якішев наголосив, що це складна категорія, яка складається з організаційно-штатної роботи, підбору кадрів, розстановки кадрів, підготовки кадрів, присвоєння спеціальних звань, оцінки кадрів, забезпечення службової активності кадрів, зміцнення законності та службової дисципліни в діяльності кадрів, звільнення кадрів тощо [86, с.175]. А.М. Клочко, проводячи дослідження в тій же сфері доводив: кадрове забезпечення – це виконання завдання соціального забезпечення систем та процесів управління у сфері охорони громадського порядку та боротьби зі злочинністю шляхом залучення людей, які відповідають певним вимогам до реалізації трудових функцій в організаційних рамках МВС України та його структурних підрозділах. Кадрове забезпечення включає в себе два основних напрями: діяльність із удосконалення структури системи; організаційну роботу з персоналом [87, с.367].

Цікавою є думка Я.Ф. Радиша, О.В. Поживілової та Н.О. Васюка, які аналізують зміст кадрового забезпечення крізь призму роботи органів місцевого самоврядування. Вчені підкреслили, що це складний та багатогранний процес кадрової діяльності, спрямований на формування, розвиток та раціональне використання кадрів органів місцевого самоврядування. Кадрове забезпечення місцевого самоврядування є важливим елементом управління людськими ресурсами. Вчені відмічають, що існує кілька головних вимог, яких має дотримуватися система кадрового забезпечення, аби бути продуктивною: мати гнучкість, щоб реагувати на потреби відділів у людських ресурсах, і підтримувати відділи у виконанні їхніх обов'язків перед громадськістю і урядом; сповідувати принципи, що підтримують високу компетентність служби в

органах місцевого самоврядування; відповідати вимогам справедливості та законності адміністративного процесу; забезпечувати набір і просування посадових осіб вільними від політичного, бюрократичного чи особистого опікування. Основна діяльність кадрового забезпечення – набір кадрів, що полягає у визначенні кандидатів на посади в органи місцевого самоврядування з представників інших сфер діяльності. У зв'язку з цим особливу увагу приділяють залученню кращих кандидатів на кожну посаду, відбору їх на конкурсній основі і забезпеченню просування кадрів лише з урахуванням їхніх службових заслуг. Центральна діяльність кадрового забезпечення – службове просування, яке полягає в призначенні посадових осіб на посаду, вищу чим вона мала [164, с.98].

В.І. Фелик констатував: кадрове забезпечення в державному управлінні характеризується низкою ознак, серед яких варто особливо відмітити такі: 1) являє собою триваючий в часі динамічний процес, який має неоднорідну структуру; 2) здійснюється на постійній основі, починається з професійної підготовки (період до призначення) та закінчується звільненням із подальшим призначенням пенсії або переведенням до іншого місця роботи (період після звільнення); 3) основний період кадрового забезпечення починається після призначення; здійснюється кадровими службами відповідної управлінської структури; 4) його організація на конкретному підприємстві, установі, організації регламентується законодавством, підвідомчими нормативно-правовими актами, а також локальними актами; 5) метою кадрового забезпечення є укомплектування підприємства, установи або організації кваліфікованими кадрами, постійна робота з кадрами, що включає підвищення кваліфікації, перепідготовку, забезпечення службової або трудової дисципліни тощо [191, с.248; 19].

Вищенаведені наукові концепції дають можливість виділити головні особливості категорії «кадрове забезпечення», які полягають у

наступному: по-перше, кадрове забезпечення передбачає виникнення суспільно-правових відносин з питань службово-трудової діяльності персоналу підприємства, установи чи організації, а саме: відбору, навчання, звільнення кадрів, їх переміщення та морально-психологічної підтримки, тощо; по-друге, кадрове забезпечення виражає процес управління персоналом підприємства, установи чи організації, який здійснюється керівництвом безпосередньо, або делегується спеціально уповноваженим суб'єктам; по-третє, кадрове забезпечення полягає у проведенні організаційних і документальних заходів та процедур, спрямованих на: задоволення трудових прав і свобод кадрового складу, а також інтересів підприємства, установи чи організації; формування ефективного та законного трудового процесу; удосконалення структури кадрового складу, рівня його професіоналізму, управлінської систем в цілому.

Тож, на нашу думку, 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, тощо.

Варто відмітити, що кадрове забезпечення залежить від багатьох зовнішніх чинників, що впливають на його якість, першим з яких є кадрова політика. Так, Д.П. Калаянов пише: «Кадрова політика – це органічна частина загальної політики держави, що представляє собою сукупність цілей і принципів, форм і методів, напрямків і критеріїв діяльності державних органів із забезпечення виробничої й невиробничої сфери висококваліфікованими кадрами в конкретних історичних умовах» [75, с.271]. А.В. Шейда вважає, що основою управління кадрами виступає кадрова політика, котра визначає генеральну лінію та

принципові настанови в роботі з персоналом на довгострокову перспективу, розрахована на тривалу перспективу лінія формування й розвитку кадрового складу фірми. Засобом реалізації кадрової політики є кадрова робота. Він вважає, що державна кадрова політика є важливим елементом роботи з кадрами державної влади та управління, і представляє собою сукупність принципів, правил і норм, якими користуються при підборі й розстановці на посадах, підготовці, перепідготовці, переміщенні державних службовців, на підставі чітко визначених нормативно-правових актів [205, с.261; 42, с.82-83]. В розумінні В.Я. Малиновського кадрова політика – це визначення стратегії і тактики, політичного курсу роботи з кадрами, який обумовлює завдання, пов'язані зі ставленням організації до зовнішніх факторів (ринку праці, демографічної структури населення, політичного тиску, змін в організації установи), а також завдання, пов'язані зі ставленням до персоналу своєї організації (система винагород, вирішення соціальних питань, удосконалення системи професійного навчання) [115, с.240]. На думку В.Г. Яцуби, кадрова політика являє собою систему офіційно визнаних, законодавчо встановлених загальнонаціональних цілей, завдань і пріоритетів, організаційних принципів, підходів і методів формування кадрового потенціалу державного апарату управління [48]. С.О. Шатрава під кадровою політикою в органах Національної поліції України (далі – НПУ) пропонує розуміти сукупність принципів, напрямів, форм та методів діяльності органів кадрового забезпечення, спрямованих на створення цілісної системи формування, підготовки, ефективного використання персоналу відповідно до потреб НПУ, забезпечення потреб кожної особистості, розвитку в неї стійкої мотивації до служби в органах поліції та можливості реалізації свого потенціалу під час її проходження [202, с.84; 48, с.273, 275]. Натомість Т.Ю. Базаров не обмежує визначення кадрової політики лише сферою державного управління, розглядаючи категорію у широкому і вузькому розуміннях. На його погляд, в

широкому значенні – це система, усвідомлених і визначених певним способом, сформульованих і закріплених правил і норм, яка приводить людський ресурс у відповідність до довгострокової стратегії фірми. У вузькому тлумаченні це є набір конкретних правил, побажань і обмежень, які реалізуються, як в процесі безпосередніх взаємовідношень між працівниками, так і організації в цілому [42, с.147].

Таким чином, кадрова політика – це система забезпечених засобами публічного управління правил, умов та закономірностей взаємодії підприємств, установ, організацій з їх персоналом в окремо взятих сферах суспільної діяльності. Формалізм кадрової політики виступає обов'язковим фактором, проте, далеко не завжди його виражено у конкретних загальнодержавних або локальних нормативних документах. Його важливість полягає у тому, що він безпосередньо вказує на вектори, реалізація яких дозволить удосконалити кадрове забезпечення у певній сфері професійної діяльності.

В сфері кадрового забезпечення Служби безпеки України існує декілька нормативних актів, положення яких виражають кадрову політику за напрямом роботи відомства. Першим є Стратегічний оборонний бюлетень України затверджений Указом Президента України від 17.09.2021 №473/2021. Бюлетень визначає: основні напрями реалізації воєнної політики України в контексті всеохоплюючої оборони України; перспективну модель Збройних Сил України та інших складових сил оборони і вимоги до її побудови, місію та візію сил оборони зразка 2030 року; основні спроможності сил оборони, яких необхідно досягти; стратегічні цілі розвитку сил оборони на період до 2025 року, основні завдання та очікувані результати їх досягнення. До «сил оборони» документ відносить не тільки військові формування, але й інші правоохоронні та спеціальні органи, які приймають безпосередню участь в захисті держави, у тому числі Службу безпеки України [158].

Перспективна модель побудови сил оборони України відповідно до положень документа передбачає оновлення військової кадрової політики в силах оборони, яка повинна орієнтуватись на людину, ґрунтуватись на принципах і стандартах держав – членів НАТО та вітчизняному досвіді, отриманому насамперед у бойових діях, а також забезпечити гарантоване комплектування сил оборони професійним особовим складом відповідно до поточних та прогнозних потреб. Констатовано, що досягнення успіху та визначених цілей потребує наявності: а) професійно підготовлених працівників складових сил оборони, які довіряють один одному та поділяють спільні цінності, що ґрунтуються на відданості, гідності, мужності, професіоналізмі і доброчесності; б) компетентних та досвідчених лідерів із числа осіб офіцерського, сержантського і старшинського складу, які мають високий моральний і професійний авторитет, здатні до самовдосконалення та забезпечення готовності підпорядкованого особового складу до виконання завдань за призначенням. Трансформація системи кадрового менеджменту, включаючи рекрутинг, відбір, утримання та управління кар'єрою військовослужбовців Збройних Сил України та інших складових сил оборони, у перспективі підтримуватиметься шляхом: упровадження принципів прозорості, неупередженості та меритократичного підходу, який передбачає застосування чітко визначених критеріїв просування по службі, що ґрунтуються на знаннях, уміннях, цінностях, досвіді і доброчесності; забезпечення принципу гендерної рівності, який комплексно інтегровано в нормативно-правові акти, охоплює всі рівні системи управління кар'єрою та відображає гендерні політики, прийняті у державах - членах НАТО; створення дієвої системи мотиваційних чинників щодо проходження військової служби та служби у військовому резерві тощо [158].

Іншим документом, норми якого формують кадрову політику в сфері роботи Служби безпеки України є антикорупційна програма

відомства. В класичному розумінні це документ, виконання якого сприяє виробленню негативного ставлення працівників державних органів та юридичних осіб до корупції. Він визначає правила, стандарти і процедури щодо виявлення, протидії та запобіганню корупції [8; 146].

Незважаючи на свій спеціальний статус та конкретне антикорупційне призначення, програма часто містить положення з питань удосконалення та покращення кадрового забезпечення в СБУ. Зокрема, Антикорупційна програма Служби безпеки України на 2021 – 2024 роки затверджена Наказом Центрального управління СБУ від 19.04.2021 №126 передбачає проведення таких заходів: контроль за неухильним здійсненням спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, що передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, а також посад із підвищеним корупційним ризиком в органах і підрозділах СБУ; систематичне та за необхідності додаткове інформування особового складу органів та підрозділів про антикорупційні обмеження та механізми їх фінансового контролю; виявлення та попередження тиску з боку третіх осіб на співробітників СБУ тощо [7].

Наступним чинником, який прямо впливає на якість кадрового забезпечення в СБУ є існування централізованої системи кадрових підрозділів. В нормативних документах та науковій царині останні наділяються різними назвами. Наприклад, О.В. Стасів та Р.Я. Бутинська надають визначення «відділ кадрів», що є структурним підрозділом загальної системи управління, на який покладаються обов'язки із реалізації кадрового забезпечення. Вчені вказують: «Основними завданнями таких відділів кадрів зазвичай є дотримання трудового законодавства у їхній діяльності; організація працевлаштування, яка здебільшого полягає у формальному оформленні на роботу працівника, інколи в їх підборі, а також знайомство з робочим місцем, інструктаж щодо умов праці та техніки безпеки на виробництві, перехід з одного

робочого місця (посади) на інше, звільнення працівника тощо. Крім того, цей відділ займається розробкою форми та системи заробітної плати, систем преміювання, визначення розміру соціальних пільг; проводить контроль умов праці, а також оформляє дисциплінарні порушення, стежить за технікою безпеки» [178, с.192-193; 142]. Разом із тим одним із основних завдань відділу кадрів є «розробка положення та проведення атестації персоналу, організація конкурсів на заміщення вакантних посад. Важливість діяльності цього відділу також полягає у правильній організації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Особлива роль інколи виражається у активній участі щодо розробки проекту колективного договору» [178, с.192-193; 142].

В сфері діяльності державних органів переважає визначення «служби управління персоналом державного органу» типове положення про які затверджено Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 №47. Позитивним аспектом цього документу є те, що в його положеннях досить вірцево надано характеристику статусу, завданням та функціями кадрових підрозділів. Так, згідно із Наказом у державному органі залежно від чисельності персоналу утворюється самостійний структурний підрозділ або вводиться посада спеціаліста з питань персоналу. Основними завданнями служби управління персоналом є: «1) реалізація державної політики з питань управління персоналом у державному органі; 2) забезпечення здійснення керівником державної служби своїх повноважень з питань управління персоналом; 3) забезпечення організаційного розвитку державного органу; 4) добір персоналу державного органу; 5) розвиток персоналу та організація підвищення рівня професійної компетентності працівників державного органу; 6) здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту; 7) організаційно-методичне керівництво та контроль за роботою з персоналом у територіальних органах та державних підприємствах, установах і організаціях, що належать до

сфери управління державного органу; 8) документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення» [153]. Служба управління персоналом відповідно до покладених на неї завдань: «а) організовує роботу щодо розробки структури державного органу; б) вносить пропозиції керівнику державної служби з питань удосконалення управління персоналом; в) здійснює аналітично-консультативне забезпечення роботи керівника державної служби з питань управління персоналом та надає консультативну допомогу з питань управління персоналом керівникам структурних підрозділів державного органу; г) організовує роботу щодо розроблення посадових інструкцій державних службовців державного органу, затвердження яких належить до повноважень керівника державної служби, їх перегляду на відповідність встановленим законодавством вимогам та з метою виявлення потреб у внесенні до них змін, а також надає консультативну допомогу щодо розроблення та внесення змін до посадових інструкцій; ґ) проводить роботу щодо створення сприятливого психологічного клімату, формування корпоративної культури у колективі, розв'язання конфліктних ситуацій; д) аналізує кількісний та якісний склад персоналу у державному органі, вивчає поточну потребу в такому персоналі, прогнозує перспективну потребу в персоналі з урахуванням довгострокових цілей державного органу та вносить відповідні пропозиції керівнику державної служби» і таке інше [153].

В структурі Служби безпеки України кадрові підрозділи передбачені Указом Президента України «Питання Служби безпеки України» від 27.12.2005 №1860/2005. Згідно із документом вони передбачають централізовану структуру підпорядковану Управлінню роботи з особовим складом (далі – УРОС) [138]. Такий підхід до організації кадрового забезпечення характеризується цілою низкою переваг:

- по-перше, завдяки централізованості досягається одноманітність моделі кадрового забезпечення у рамках кожного елемента Служби безпеки України, як цілісної структури органів та підрозділів. На сьогоднішній день СБУ є великим органом, підрозділи якого існують на всій території України. Така складна система не може функціонувати за умови автономності складових та передбачає наявність єдиного центру прийняття рішень, у тому числі з кадрових питань;

- по-друге, 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;

- по-третє, значно ширшим є процес удосконалення кадрової роботи та управлінської системи СБУ. Завдяки тому, що кадрове забезпечення реалізується системою спеціальних підрозділів, стає можливим формування та впровадження нових підходів до роботи із персоналом СБУ, вивчення та імплементація зарубіжного досвіду в даній сфері, встановлення соціальних та психологічних тенденцій серед кадрів відомства і таке інше.

Позитивно на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України впливає професійна освіта. Як наголошує Ю.М. Щотова, професійна освіта – це цілеспрямований процес виховання й навчання реальних і потенційних працівників професійним знанням та вмінням в інтересах людини й держави [207, с.140]. Доповнює цю точку зору Л.С. Криворучко, яка професійну освіту визначила, як оволодіння визначеними знаннями та навичками для конкретної професії або спеціальності [103, с.73].

Тобто, в даному випадку йде мова про фахове навчання – виховання особи, як представника відповідної сфери діяльності із наявністю всіх необхідних навичок та вмінь. В СБУ дане питання

передбачено у відомчому законодавстві. Зокрема, в статті 22 Закону України «Про Службу безпеки України» від 25.03.1992 №2229-ХІІ вказано: «Підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації спеціалістів для Служби безпеки України здійснюється відповідно до Закону України «Про освіту» та інших актів законодавства. Для забезпечення професійної освіти кадрів Служба безпеки України створює відповідні навчальні заклади» [160].

На сьогоднішній день в системі СБУ функціонує два відомчі навчальні заклади: Національна академія СБУ та Інститут підготовки юридичних кадрів Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Національна академія Служби безпеки України готує контррозвідників, філологів-перекладачів та фахівців у сфері інформаційної безпеки для української спецслужби. В Академії функціонують: Навчально-науковий гуманітарний інститут, Навчально-науковий інститут державної безпеки, Навчально-науковий інститут інформаційної безпеки та стратегічних комунікацій [125].

Інститут підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України є підрозділом Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Навчання поєднує фундаментальну юридичну освіту, стандарти системи професійної військової підготовки країн-членів НАТО та спеціальну підготовку співробітника спецслужби. Серед дисциплін і спецкурсів, які проходять курсанти: досудове розслідування в органах СБУ; правове забезпечення оперативно-службової діяльності; основи державної безпеки, контррозвідувальної та оперативно-розшукової діяльності; інформаційна безпека та кібербезпека; тактико-спеціальна та оперативно-тактична підготовки. Окрім того, Інститут забезпечує перепідготовку та підвищення кваліфікації співробітників СБУ [69].

Тож, організація професійної світи та наявність спеціальних структурних підрозділів, які її провадять, дозволяють забезпечити побудову високо професіонального кадрового складу Служби безпеки

України, який володіє всіма необхідними практичними навичками, ґрунтовними теоретичними знаннями та моральними якостями, що в перспективі полегшує процес кадрового забезпечення та дозволяє зосереджуватись не тільки на питаннях виховання нових, але й удосконалення якості службової діяльності вже діючих службовців [75].

І останнім моментом, що впливає на якість кадрового забезпечення СБУ, є ефективний механізм адміністративно-правового регулювання відбору кадрів. Складність та дієвість кадрового забезпечення в кінцевому випадку перетинається із питанням прийняття на службу до СБУ найбільш підходящих до цього осіб. Існування закладів фахової освіти, безперечно, є в цьому аспекті позитивним фактором, але не головним. Адже недосконалість нормативної основи регулювання відносин процесу відбору спричиняє проникнення до лав служби немотивованих, незрілих, психологічно нестійких осіб, діяльність яких може призвести до несприятливих або небезпечних наслідків [75].

Таким чином, саме так, на нашу думку, виглядає перелік чинників, що впливають на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України. В своїй сукупності вони позитивно впливають на роботу із персоналом відомства та зумовлюють покращення процесу управління ним, а також його загальну професійну якість. А відтак, законодавцю та вітчизняним науковцям потрібно постійно працювати за напрямом покращення окреслених нами чинників, що впливають на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України [75].

Висновки до Розділу 1

Аргументовано, що при дослідженні становлення та розвитку Служби безпеки України недоцільно обмежуватись тільки часовими межами незалежності нашої країни. Необхідно також враховувати події,

які передували створенню СБУ у тому вигляді та з тим функціоналом, що існує на сьогоднішній день. Адже багато аспектів політико-правового статусу даного відомства закладались протягом всієї історії еволюції безпекового середовища України. У зв'язку із цим, варто використовувати широкий підхід до періодизації процесу розвитку СБУ, на підставі якого становлення даної інституції включає в себе наступні етапи: 1) період існування Київської Русі та територіальної розробленості України (IX – перша половина XVI століття; 2) розвиток козацтва та Гетьманщини (друга половина XVI століття – XVII століття); 3) царсько-імперський період (XVIII – початок XX століття); 4) Радянський період (20-ті – початок 90-х років XX століття); 5) розвиток Служби безпеки України за часів набуття Україною статусу незалежної держави - до 24 лютого 2022 року; 6) сучасний період (з 24 лютого 2022 року до теперішнього часу).

Акцентовано увагу на тому, що у період існування Київської Русі на Галицько-Волинського князівства (IX – першої половини XVI століття) на території України відбувається зародження правоохоронної галузі та сфери забезпечення національної безпеки. З'являються перші джерела правового регулювання суспільних відносин у вказаній сфері, які об'єднували в собі матеріальні та процесуальні норми. Втім, було відзначено, що в організаційному плані забезпечення національної безпеки в ті часи не мало належного вираження, адже не відділялось від діяльності суб'єктів військової сфери.

Відзначено, що протягом другої половини XVI століття – XVII століття на території України відбувається формування нового державного утворення із військово-політичним устроєм, що називалось Гетьманщиною. Його правова система відрізнялась високим ступенем абстрактності та привалюванням обрядово-звичаєвих механізмів регулювання суспільних відносин. Поряд із цим, протягом даного періоду відбувається формування спеціальних військових структур із чітким

розподілом між ними функцій в правоохоронній сфері та сфері національної безпеки.

Встановлено, що в Російській Імперії правоохоронні органи відігравали роль ключового інструмента підтримки та забезпечення монархії. Весь їх функціонал концентрувався навколо імператора та цілком обумовлювався його волею. Разом із цим, відмічено ряд позитивних аспектів в рамках цього історичного періоду: по-перше, саме протягом нього органи національної безпеки повністю відмежувались за своїм статусом від військової організації; по-друге, окрім суто політичного розшуку, останні забезпечували національну безпеку в рамках найважливіших сфер суспільної діяльності, зокрема, в сфері залізничного транспорту; по-третє, відбувається формування окремої і розгалуженої нормативно-правової бази, яка чітко та повно регулювала діяльність зазначених органів, а також коло їх повноважень.

Узагальнено, що протягом ХХ століття розвиток сектору національної безпеки на території України відбувався за радянськими принципами та під впливом національних і геополітичних викликів (обумовлених «Холодною війною»). Розвиваючись як інструмент боротьби з контрреволюцією, система безпекових відомств набула вкрай широкого правового статусу, об'єднуючи як правоохоронні, так і розвідувальні повноваження. Фактично, органи державної безпеки СРСР (аналоги СБУ) були найвпливовішою владною структурою, в роботі якої активно використовувався репресивний інструментарій, санкціонований державою.

Наголошено, що на сьогоднішній день вчені виділяють різні проблемні моменти формування кадрового складу в органах і відомствах сектору національної безпеки і оборони. Однак, найчастіше науковці пропонують абстрактні рішення цих проблем, не звертаючи увагу на специфіку роботи та правовий статус відповідних державно-владних інституцій. Через це, на сьогодні точно не виділено ключові аспекти, які

перешкоджають формуванню кадрового складу саме в рамках Служби безпеки України.

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.

З'ясовано, що будова Служби безпеки України, специфіка формування структури управління даним органом державної влади, а також призначення та цілі роботи складових елементів його системи, регулюються переважно на законодавчому рівні, тобто, нормами вищої юридичної сили. Через це процес формування кадрового складу обмежено чітким переліком структурних частин СБУ та граничною кількістю працівників, які можуть провадити трудову діяльність у даному відомстві. Іншими словами, набір кадрів відбувається не з огляду на функціональні потреби роботи СБУ, необхідність розширення його складу новими працівниками, а чітко встановленні законодавством обмеження.

Доведено, що формування кадрового складу Служби безпеки України ускладнено законодавчими обмеженнями пов'язаними із: по-перше, спеціальними вимогами до кандидатів на службу в органи та підрозділи СБУ; по-друге, вимогами законодавства про запобігання та

протидію корупції, які включають в себе обмеження щодо сумісництва трудової діяльності, підпорядкування близьким особам, неправомірного використання свого службового становища, тощо. А відтак, в своїй сукупності зазначені проблемні моменти суттєво звужують перелік осіб, яких можна прийняти на службу до СБУ, а також чинять демотивуючий вплив на потенційних кандидатів.

Узагальнено, що Служба безпеки України – це спеціальний правоохоронний орган із законодавчо встановленою структурою, метою діяльності якого є протидія правопорушенням, вчинення яких загрожую національній та державній безпеці, територіальній цілісності та незалежності країни, а робота в яких вимагає наявності у особи спеціальних професійних, інтелектуальних, фізичних і морально-ділових якостей, а також покладає на неї додаткові обмеження та міру юридичної відповідальності.

До проблем формування кадрового складу СБУ запропоновано віднести наступні: по-перше, досить вузьке коло кандидатів, які володіють необхідними якостями для проходження служби у відповідній інституції; по-друге, особлива структура СБУ, а також перелік завдань та функцій, які стоять перед даним відомством; по-третє, складність завдань, які мають вирішувати службовці даного відомства, а також підвищеним рівнем відповідальності за невиконання та/або не належне виконання їх обов'язків; по-четверте, складною соціальною, економічною та політичною ситуацією в країні.

Виділено наступні особливості категорії «кадрове забезпечення», які полягають у наступному: по-перше, кадрове забезпечення передбачає виникнення суспільно-правових відносин з питань службово-трудової діяльності персоналу підприємства, установи чи організації, а саме: відбору, навчання, звільнення кадрів, їх переміщення та морально-психологічної підтримки, тощо; по-друге, кадрове забезпечення виражає процес управління персоналом підприємства, установи чи організації,

який здійснюється керівництвом безпосередньо, або делегується спеціально уповноваженим суб'єктам; по-третє, кадрове забезпечення полягає у проведенні організаційних і документальних заходів та процедур, спрямованих на: задоволення трудових прав і свобод кадрового складу, а також інтересів підприємства, установи чи організації; формування ефективного та законного трудового процесу; удосконалення структури кадрового складу, рівня його професіоналізму, управлінської систем в цілому.

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.

Встановлено, що кадрова політика – це система забезпечених засобами публічного управління правил, умов та закономірностей взаємодії підприємств, установ, організацій з їх персоналом в окремо взятих сферах суспільної діяльності. Формалізм кадрової політики виступає обов'язковим фактором, проте, далеко не завжди його виражено у конкретних загальнодержавних або локальних нормативних документах. Його важливість полягає у тому, що він безпосередньо вказує на вектори, реалізація яких дозволить удосконалити кадрове забезпечення у певній сфері професійної діяльності.

Наголошено, що існуючий на сьогодні підхід до організації кадрового забезпечення характеризується цілою низкою переваг:

- по-перше, завдяки централізованості досягається одноманітність моделі кадрового забезпечення у рамках кожного елемента Служби безпеки України, як цілісної структури органів та підрозділів. На сьогоднішній день СБУ є великим органом, підрозділи якого існують на всій території України.

Така складна система не може функціонувати за умови автономності складових та передбачає наявність єдиного центру прийняття рішень, у тому числі з кадрових питань;

- по-друге, 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;

- по-третє, значно ширшим є процес удосконалення кадрової роботи та управлінської системи СБУ. Завдяки тому, що кадрове забезпечення реалізується системою спеціальних підрозділів, стає можливим формування та впровадження нових підходів до роботи із персоналом СБУ, вивчення та імплементація зарубіжного досвіду в даній сфері, встановлення соціальних та психологічних тенденцій серед кадрів відомства і таке інше.

Відмічено, що організація професійної світи та наявність спеціальних структурних підрозділів, які її провадять, дозволяють забезпечити побудову високо професіонального кадрового складу Служби безпеки України, який володіє всіма необхідними практичними навичками, ґрунтовними теоретичними знаннями та моральними якостями, що в перспективі полегшує процес кадрового забезпечення та дозволяє зосереджуватись не тільки на питаннях виховання нових, але й удосконалення якості службової діяльності вже діючих службовців.

РОЗДІЛ 2.

МЕХАНІЗМ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДБОРУ КАДРІВ ДО СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

2.1. Поняття та структура механізму адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України.

Повномасштабна військова агресія російської федерації проти нашої держави показала: наскільки важливою та необхідною є діяльність Служби безпеки України у напрямку забезпечення територіальної цілісності та незалежності країни. Разом із тим, війна також виявила й певні недоліки у діяльності даної інституції, які, зокрема, обумовлені неякісним кадровим забезпеченням цієї інституції. Варто також зауважити, що кадрове забезпечення є складною за своєю сутністю та змістом діяльністю, яка обумовлює необхідність її належного нормативно-правового регулювання, яке, на сьогодні також не позбавлено проблем. А відтак, важливим напрямком теоретичних досліджень вивчення механізму адміністративного правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України.

В науковій літературі існує чимала кількість підходів щодо тлумачення поняття «правове регулювання». Так, до прикладу, у своєму дисертаційному дослідженні Є.Ю. Подорожній акцентує увагу на тому, що найбільш популярною є точка зору про те, що правове регулювання – це здійснюваний за допомогою правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних приписів) результативний, нормативно-організований вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони, розвитку у відповідності до вимог економічного базису, суспільних потреб даного соціального устрою [140, с.105]. Окрім того, в своїй праці вчений також відмічає: «Правове регулювання являє собою

правовий організаційний вплив на суспільні відносини, який здійснюється з метою підтримання чинного режиму функціонування системи без її переходу в новий стан і полягає в забезпеченні упорядкованості суспільних відносин» [140, с.105].

Д.М. Величко обґрунтовує позицію за якої правове регулювання – це впорядкування суспільних відносин, їх охорона, закріплення та розвиток за допомогою права. «Об'єктом правового регулювання є суспільні відносини, оскільки на них здійснюється вплив за допомогою права, а предметом правового регулювання виступає вже безпосередньо те, з приводу чого виникають дані суспільні відносини» - зауважує науковець [37, с.9]. А.Т. Комзюк доводить: правове регулювання – це специфічний вплив, який здійснюється правом як особливим нормативним інституційним регулятором. При цьому, за концепцією цього автора правове регулювання має цілеспрямований, організаційний, результативний характер і здійснюється за допомогою цілісної системи засобів, що реально виражають саму матерію права як нормативного інституту утворення – регулятора [94, с.47].

Відповідно до іншої точки зору, одним із прихильників якої є М.І. Іншин, правове регулювання – це діяльність держави і суспільства, здійснювана в процесі підготовки й прийняття норм права, їх реалізації в конкретних відносинах та застосування державного примусу до правопорушників з метою досягнення стабільного правопорядку в суспільстві [70, с.204]. Ф. Фаткуллін вважає, що правове регулювання – це діяльність держави, її органів і посадових осіб, а також уповноважених на те громадських організацій [127, с.40].

Розгалуженість дефініцій притаманна родовій категорії – адміністративно-правовому регулюванню, про що зауважує К.І. Федорова: «Це дуже складне, комплексне й багатогранне явище і водночас процес» [190, с.40]. В свою чергу В.Б. Авер'янов наголошує, що з ним (адміністративно-правовим регулюванням) пов'язано з'ясування

суті, змісту та форми держави (форми державного правління і форми державного устрою), розкриття функціональних, організаційно-структурних і політико-правових параметрів виконавчої влади як окремої гілки державної влади. Особливість виконавчої влади серед інших гілок державної влади полягає в тому, що саме у процесі її реалізації відбувається реальне втілення в життя законів та інших нормативних актів держави, практичне застосування всіх важелів державного регулювання та управління важливими процесами суспільного розвитку [Error! Reference source not found.; 190, с.40-41].

Розкриваючи сутність адміністративно-правового регулювання Ю.А. Тихомиров зробив висновок, що це система імперативно-нормативного упорядкування й організації діяльності суб'єктів та об'єктів управління та формування стійкого порядку функціонування. Тривалість циклу послідовно здійснюваних дій, спонукання суб'єктів права діяти самостійно, здійснювати свої права та виконувати обов'язки в рамках встановлених режимів і процедур, забезпечення стабільності їх функціонування – таке призначення й прояв цього регулювання [26, с.112]. В.В. Галуцько та О.М. Єщук вважають, що адміністративно-правове регулювання – це цілеспрямований вплив норм адміністративного права на суспільні відносини з метою забезпечення за допомогою адміністративно-правових засобів прав, свобод і публічних законних інтересів фізичних та юридичних осіб, нормального функціонування громадянського суспільства та держави [61, с.122]. Проводячи дослідження сутності адміністративно-правового регулювання в сфері охорони здоров'я О.В. Шовкопляс визначив категорію, як заснований на адміністративно-правових нормах, цілеспрямований та упорядковувачий вплив держави, а саме уповноважених нею суб'єктів публічного адміністрування, з метою впорядкування, охорони та розвитку суспільних відносин у сфері охорони здоров'я, за допомогою використання адміністративно-правових методів та засобів [206, с.122].

В свою чергу, В.І. Теремецький розкриває зміст адміністративно-правового регулювання крізь специфічні особливості даної категорії. Вчений наголошує, що це: 1) дія (вплив) держави на суспільні відносини, що виникають між їх суб'єктами; 2) здійснюється за допомогою відповідних правових засобів, сукупність яких утворює механізм адміністративно-правового регулювання; 3) має на меті упорядкування державно владних відносин; 4) встановлює юридичні права та обов'язки учасників адміністративно-правових відносин, які упорядковуються [188, с.50; 168, с.89]. Аналогічним чином побудовано теоретичний підхід С.Ю. Любімова, яка в рамках монографічного дослідження вказала: адміністративно-правове регулювання – це особливий вид правового регулювання, специфічність якого визначається об'єктом впливу, тобто відносинами, що регулюються адміністративним правом, обумовлені особливостями його норм. Далі вчена констатувала, що до ключових ознак такого регулювання відноситься: «1) адміністративно-правове регулювання є одним із видів правового регулювання. При цьому, адміністративне право виконує в процесі пізнання й відображення соціальної дійсності чотири головних функції: – організаційно видозмінене державне управління; адміністративно-правове регулювання; легалізація статусів суб'єктів і їх дій; адміністративний контроль і нагляд; 2) адміністративно-правове регулювання – це засіб державного регулювання, оскільки адміністративне право встановлюється або санкціонується державою і є регулятором суспільних відносин; 3) адміністративно-правове регулювання – це певний вплив на суспільні відносини, тобто адміністративне право регулює публічні відносини та певним чином впливає на них; 4) адміністративно-правове регулювання – це вплив на суспільні відносини, що здійснюється за допомогою норм позитивного права, й інші адміністративно-правові засоби в сукупності, що складають механізм адміністративно-правового регулювання; 5) адміністративно-правове регулювання – це такий вплив на суспільні

відносини, що має на меті їх впорядкування. Це можна трактувати як цілеспрямований вплив на суспільні відносини у сфері державного керування, в результаті якого вони приводяться в систему й створюється певний порядок у тій галузі, яку вони регулюють; б) адміністративно-правове регулювання має цілком точну мету – забезпечити належний рівень відносин між окремою особою та державою, її органами та посадовими особами» [113, с.102-104].

Таким чином, адміністративно-правове регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України – це здійснюваний за допомогою норм адміністративної галузі права регулюючий та упорядковуючий вплив права на суспільні відносини та діяльність спеціальних суб'єктів, з метою забезпечення їх належного функціонування та відповідності положенням діючого законодавства України. Відмічено, що таке регулювання має складний механізм реалізації.

Слово механізм запозичено з механіки, і в загальному він означає систему ланок, що взаємодіють та взаємодіючи функціонують. При цьому, система – це сукупність визначених елементів, між якими існує закономірний зв'язок чи взаємодія [193, с.583; 110, с.52]. В тлумачних словниках термін «механізм» розривається у значеннях: внутрішня будова, система чого–небудь; метод, спосіб; сукупність станів і процесів, з яких складається певне фізичне, хімічне та інше явище; пристрій для передачі і перетворення рухів, що є системою тіл (ланок), у якій рух одного чи декількох тіл (провідних) викликає рух решти тіл системи; сукупність проміжних станів та процесів, яких зазнають якісь явища (хімічні, фізичні та інше); високоорганізована система, яка має розгалужену функціональну структуру [34;169;123].

Поняття механізму часто зустрічається в теорії економіки та фінансів. Так, Г.Ю. Івлєва дійшла висновку, що фінансовий механізм – це сукупність форм організації фінансових відносин, методів (способів) формування і використання фінансових ресурсів. Його складовими є

процеси мобілізації фінансових ресурсів, фінансування (де фінанси відіграють роль фактора відтворення), регулювання і стимулювання [45, с.45]. А. Кульман визначає економічний механізм як необхідний взаємозв'язок, який виникає між різними економічними явищами. Його складовими він вважає вихідне, завершальне явище та процес, який проходить між ними, при цьому об'єктивний характер механізму не виключає можливості зовнішнього впливу на перебіг подій. За результатами впливу на кінцеві результати, А. Кульман поділяє механізми на дві групи: а) закритого типу, коли явище відтворюється у більших чи менших масштабах (механізм коливань); б) відкритого типу, коли результатом дії механізму є виникнення нового явища (валютний, фінансовий, механізм забезпечення рівноваги попиту та пропозиції) [169, с.20].

В сфері державного управління механізм розкривається, як практичні заходи, засоби, важелі, стимули, за допомогою яких органи державної влади впливають на суспільство, виробництво, будь – яку соціальну систему з метою досягнення поставлених цілей», і підкреслюється, що вони можуть бути відображені такою схемою: «цілі – рішення – впливи – дії – результати [53, с.116; 137, с.13]. Отже, механізм – це сукупність самостійних елементів, котрі в входячи в єдину систему, знаходячись у взаємодії та взаємозалежності формують новий функціонуючий структурований об'єкт. Механізм правового регулювання переймає зазначені ознаки, але, поряд із цим, володіє цілим рядом унікальних властивостей.

З цього приводу досить правильно та ґрунтовно висловились О.В. Зайчук та Н.М. Оніщенко. Вчені доводять, що механізм правового регулювання являє собою певну, взяту у єдності, сукупність правових засобів, способів та форм, за допомогою яких нормативність права забезпечує впорядкування суспільних відносин, відповідає інтересам суб'єктів права, вирішує конфлікти, сприяє досягненню соціального

компромісу в правовій сфері. Науковці вважають, що за допомогою механізму правового регулювання обґрунтовується необхідність здійснення правового регулювання в суспільстві, впорядковуються явища правової дійсності, забезпечується їх єдність, взаємозв'язок та взаємодія, відбувається процес трансформації правових приписів щодо реальної поведінки суб'єктів права [184; 140, с.114-115]. С.О Комаров вважає, що механізм правового регулювання виражає діяльнісну сторону процесу переводу нормативності права в упорядкованість суспільних відносин [70, с.203]. За розумінням О.А. Вівчаренко механізм правового регулювання – це система правових способів, за допомогою яких здійснюється упорядкування суспільних відносин відповідно до цілей та завдань правової держави [40, с.14]. Згідно до погляду В.І. Осадчого на визначення поняття «механізм правового регулювання» – це засоби функціонування єдиної системи правового регулювання в сучасному українському суспільстві з метою забезпечення прав, свобод і публічних законних інтересів фізичних та юридичних осіб, функціонування громадянського суспільства і держави [182, с.21]. Натомість А.А. Абрамова обстоює іншу думку, вказуючи, що механізм правового регулювання – це не статична сукупність засобів, а нормативно-організований, послідовно здійснюваний комплексний процес, спрямований на результативне втілення правових норм у життя, за допомогою адекватних правових засобів [182].

Не менше дискусій розгорнуто навколо механізму адміністративно-правового регулювання, зокрема, в сфері функціонування сектору безпеки та оборони України. Наприклад, Т.О. Коломоєць механізм адміністративно-правового регулювання визначає як сукупність правових засобів, за допомогою яких здійснюється правове регулювання суспільних відносин у сфері адміністративного права. У механізмі адміністративно-правового регулювання прийнято виділяти органічні та функціональні складові частини. Органічними складниками

механізму адміністративно-правового регулювання слід вважати ті, що визначають суть самого явища механізму адміністративно-правового регулювання, тобто без яких не може відбуватися сам механізм. Функціональними складниками вважаються ті, що значною мірою впливають на механізм адміністративно-правового регулювання, що не є обов'язковими його елементами [93; 176]. На переконання М.І. Соф'їна, механізм адміністративно-правового регулювання – це сукупність адміністративно-правових засобів, які, впливаючи на управлінські відносини, організовують їх відповідно до завдань суспільства і держави. Загальна характеристика механізму адміністративно-правового регулювання виглядає таким чином: сам механізм є сукупністю юридичних засобів; засоби мають адміністративно-правовий характер; об'єктом дії виступають управлінські відносини; направлене на рішення задач суспільства і держави; активізує суб'єктів управлінських відносин, підвищує рівень їх правосвідомості, правової культури; забезпечується примусовою силою держави [176, с.262].

Отже, підсумовуючи все вище наведене, можемо констатувати, що більшість наукових точок зору щодо змісту механізму правового та адміністративно-правового регулювання зокрема, однотипні та поверхневі, наповнені загальними формулюваннями, внаслідок чого не розкривають належним чином внутрішній зміст вказаної категорії. Переважаючою є дефініція про те, що механізм правового регулювання – це сукупність всіх юридичних засобів за рахунок яких досягається вплив права на суспільно-правові відносини. Лише в окремих визначеннях додатково наголошується на розгалуженості елементів такого механізму, їх самостійності, важливості, унікальності і таке інше.

Таким чином, механізм адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України - це система правових засобів (прийомів та способів) через реалізацію яких встановлюються матеріально-, процесуально та процедурно-правові закономірності

відбору працівників до органів та підрозділів СБУ. Ключовими характеристиками даного механізму є: 1) системний характер – його складові за своєю природою хоча і самостійні та мають власні особливості, однак перебувають в тісній взаємодії та формують єдину, комплексну систему із відповідною метою функціонування; 2) динамічний характер – механізм адміністративно-правового регулювання відображає не статичний зміст права, а процес функціонування його норм в окремій групі однорідних суспільно-правових відносин – відносин в сфері кадрового забезпечення СБУ; 3) об'єктивний характер – засоби, прийоми та способи, що становлять зміст адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до СБУ реалізуються у конкретній послідовності, чітко упорядковано та формалізовано; 4) державно-владний характер – дія механізму адміністративно-правового регулювання забезпечується волею держави та, в окремих випадках, інструментами державного примусу.

Що стосується елементів розкритого механізму, то в науковій літературі його головними складовими найчастіше називають: а) норми права, зафіксовані в законах та інших правових актах, якими визначається модель можливої та необхідної поведінки суб'єктів суспільних відносин (норми права – основа механізму правового регулювання); б) факти юридичні, тобто конкретні життєві обставини, з якими пов'язані виникнення, зміна чи припинення правових відносин; в) власне правові відносини, тобто суспільні відносини, опосередковані нормами права; г) акти реалізації прав і обов'язків суб'єктів суспільних відносин, тобто дії цих суб'єктів у межах приписів відповідних правових норм; д) правові санкції щодо порушників норм права. Правове регулювання в Україні забезпечується системою державних органів законодавчої, виконавчої і судової гілок влади, прокуратурою та іншими контрольними органами. Цей процес також зумовлений рівнем правової свідомості та культури громадян [210, с.40-41; 134, с.148].

Утім, представники адміністративної науки наголошують на відмінності структури механізму в галузевих координатах. Наприклад, О.М. Бабійчук найважливішими засобами механізму адміністративно-правового регулювання називає нормативні та індивідуальні акти. На її думку, ці акти відповідають двом рівням адміністративно-правового регулювання: по-перше, складають загальні правила поведінки людей, по-друге – утворюють індивідуальні акти, що визначають на основі адміністративно-правової норми права й обов'язки конкретних учасників у правовідносинах. Акт застосування норми адміністративного права включається до механізму адміністративно-правового регулювання як засіб індивідуальних прав, обов'язків і заходів юридичної відповідальності [9, с.132]. С.В. Ківалов та Л.Р. Біла наголошують, що структура механізму адміністративно-правового регулювання складається з таких елементів: а) адміністративно-правових норм; б) адміністративно-правових відносин, до яких належать: об'єкт (дія, поведінка людей, матеріальні предмети, речі), суб'єкт (громадяни, особи, державні органи, підприємства установи, організації та інші), зміст (сукупність прав й обов'язків сторін) [18, с.33]. Натомість, С.І. Бевз, досліджуючи структуру механізму адміністративно-правового регулювання державного управління господарською діяльністю, відніс до елементів останнього: норми адміністративного права, адміністративно-правові відносини, акти тлумачення норм адміністративного права, акти реалізації адміністративно-правових норм, правосвідомість учасників відповідних відносин. При цьому, автор наголосив, що кожен із цих елементів має свої особливості, зумовлені характером та сферою відносин, до яких застосовується механізм адміністративно-правового регулювання загалом [15, с.47].

Отже, система механізму правового та адміністративно-правового регулювання, на сьогоднішній день не є чітко декларованою. Вона відрізняється гнучкістю та залежить від галузі правового впливу, а також

його предмету. Зважаючи на це, до елементів механізму адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України найдоцільніше віднести:

- норми адміністративного права. В основі регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України знаходяться спеціальні загальнообов'язкові правила поведінки. На відміну від класичних правових норм, адміністративним притаманні додаткові ознаки. Це формально визначені, загальнообов'язкові встановлені чи ратифіковані державою правила, в яких через закріплення взаємних прав та обов'язків суб'єктів встановлюються вимоги до їх поведінки та взаємовідносин у сфері здійснення державного управління, місцевого самоврядування, а також внутрішньо-організаційному рівні колективних суб'єктів, і забезпечується наявними в державі заходами та засобами впливу [56, с.147]. Адміністративним нормам властиві такі унікальні особливості, як: по-перше, предметом їх регулювання є суспільні відносини у сфері функціонування управлінських інститутів публічної влади, а відповідно метою цих норм є забезпечення як організації та впорядкованості дій суб'єктів виконавчої влади, місцевого самоврядування, деяких інших суб'єктів управлінської діяльності, так і умов для реалізації і захисту прав і свобод громадян, щодо яких ця діяльність здійснюється. По-друге, переважна більшість норм адміністративного права має імперативний характер, адже одна із сторін у відносинах, що регулюються зазначеними нормами, завжди є носієм владних (державних або самоврядних) повноважень, тому для цих відносин характерне одностороннє волевиявлення носія цих повноважень. По-третє, для адміністративно-правових норм у багатьох випадках характерне пряме застосування адміністративних санкцій за правопорушення, адже адміністративна (а тим більше дисциплінарна) відповідальність настає найчастіше у позасудовому порядку. По-четверте, адміністративно-правові норми

часто встановлюються у процесі реалізації повноважень виконавчої влади і безпосередньо її суб'єктами [4, с.111-112];

- адміністративно-правові нормативні акти. Як доцільно зауважує О.І. Беспалова будь-яка норма права, яка регламентує специфіку реалізації певної функції уповноваженого суб'єкта, повинна бути закріплена на рівні відповідного нормативно-правового акту – тільки в такому випадку вона буде визнана чинною, тобто такою, якої необхідно дотримуватися [17]. Через це важливим елементом механізму адміністративно-правового регулювання відбору до СБУ є адміністративно-правові нормативні акти. В класичному розумінні – це офіційні письмові документи, прийняті компетентними суб'єктами, в яких в односторонньому вольовому порядку встановлюються, змінюються чи скасовуються загальнообов'язкові правила поведінки. Такими є конституції, закони, укази президента, постанови тощо [185, с.193]. Тобто, мова йде про перелік юридичних документів прийнятих у відповідному порядку уповноваженими на те органами, положення яких складаються з адміністративно-правових норм, що регулюють правовідносини в сфері відбору кадрів до Служби безпеки України, а також поведінку їх учасників. По-суті, нормативно-правові акти виступають документальною формою вираження та закріплення адміністративних норм. Крім того, вони є показником стану регулювання досліджуваної проблеми, адже чим логічніше та зрозуміліше нормативний матеріал, тим ефективніше регламентарна дія передбачених в ньому норм;

- адміністративні правовідносини. Дані відносини виникають в сфері державного управління, учасники яких виступають носіями прав та обов'язків, урегульованих нормами адміністративного права [28, с.174]. Крім того, однією зі сторін в них завжди є представник державної влади, який володіє владними повноваженнями. Так, у відносинах з відбору в усіх випадках обов'язково приймає участь Служба безпеки України,

наділена спеціальними правами і повноваженнями у сфері державного управління та безпеки. Іншу сторону представляють громадянами України, які є кандидатами на службу, а також третіми особами. Виникнення подібних відносин зумовлено різноманітними адміністративними процесами пов'язаними із пошуком і перевіркою кандидатів на службу до СБУ, їх вихованням та навчанням, документальним оформленням прийняття на службу нових кадрів і таке інше. Тож, саме на упорядкування відносин вказаного типу та між зазначеними суб'єктами спрямовано механізм адміністративно-правового регулювання, ціллю якого є створення середовища взаємної реалізації всіма учасниками останніх своїх прав та інтересів, а також попередження і припинення можливих порушень;

- акти реалізації адміністративних норм. У найзагальнішому вигляді під застосуванням норм адміністративного права варто розуміти здійснювану в установленому законом порядку діяльність компетентних органів державного управління і місцевого самоврядування, державних і недержавних організацій, посадових осіб щодо розгляду і вирішення на основі адміністративно-правових норм індивідуально-конкретних управлінських справ, а також щодо ухвалення і документального оформлення відповідних управлінських рішень (актів застосування адміністративно-правових норм) [112, с.118]. Виходячи із цієї позиції, акти реалізації адміністративних норм – це активні, відповідні законодавству України дії уповноважених суб'єктів, спрямовані на реалізацію вимог правових норм та здійснення процедур у сфері добору кадрів до СБУ. Такі дії є суворо узгодженими із положеннями нормативно-правових актів та виражені у відповідних локальних адміністративних документах, наприклад, наказах керівництва СБУ, або окремих органів чи підрозділів Служби тощо;

- адміністративно-правові методи. Складно не погодитись із точкою зору К.Б. Левченко, відповідно до якої адміністративно-правові

методи – це засоби впливу на діяльність підприємств, установ, організацій, посадових осіб і громадян з боку органів державного управління шляхом прямого встановлення їх обов'язків, шляхом наказу, що спирається на владні повноваження і стан підпорядкування. Це односторонній вибір органом управління способу вирішення завдання чи конкретного варіанта поведінки об'єкта управління [107, с.251]. Тобто, це імперативна методологія, яка опирається на диктат волі одного суб'єкта адміністративних правовідносин щодо інших. При відборі кадрів до СБУ використання методів даного типу дозволяє суворо спрямовувати та визначати структуру цього процесу, контролювати його хід, а також застосовувати, у разі потреби, заходи адміністративного впливу. За рахунок адміністративної методології досягається одноманітність роботи кадрових підрозділів СБУ та типовість їх рішень з питань формування кадрового складу, що, в свою чергу, є запорукою відповідності вимогам законодавства механізму відбору.

Таким чином, саме наведені вище елементи складають та водночас розкривають сутність та зміст механізму адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України. Недоліком є той факт, що відповідні елементи не віднайшли свого закріплення, що є суттєвою прогалиною на теоретичному та практичному рівнях.

2.2. Сучасний стан адміністративного правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України.

На сьогоднішній день кадрове забезпечення в цілому та окремі процеси роботи із персоналом СБУ регулюються положеннями багатьох офіційних документів, як національного, так і міжнародного характеру. Очолює систему нормативних актів Конституція України. Необхідно наголосити на особливій важливості та статусі цього документу. Термін

«конституція» походить від латинського «constitutio» – устрій. Конституція – це нормативно-правовий акт де знаходять своє відображення і закріплення основні засади державного та суспільного ладу, державно-територіальний устрій та адміністративно-територіальний поділ, права і свободи людини і громадянина, форми здійснення народовладдя, поділ і організація державної влади та місцевого самоврядування. Конституція України як головний юридичний акт країни закріплює і регулює найважливіші сторони життя суспільства і держави. Конституція має усі властивості закону, є частиною чинного права, але частиною особливою. Її особливість полягає в тому, що вона не просто закон, а Основний Закон. Конституція як головний елемент чинного права є і його вершиною, і його стрижнем, і базою поточної правотворчості. Вона – найбільш стабільний юридичний акт, що має найвищу юридичну силу. Таке положення Конституції в правовій системі, її особлива юридична природа обумовлені, в першу чергу, характером і колом суспільних відносин, які вона покликана регламентувати. Такого широкого предмета правового регулювання (суспільні відносини, пов'язані із закріпленням основ державного ладу, найважливіших державних інститутів, суспільного устрою, основ правового статусу громадян, системи власності, соціально-економічних і політичних відносин тощо) не має жоден інший нормативний акт, крім Основного Закону. Діючи безпосередньо, норми Конституції в той же час знаходять, в разі необхідності, розвиток і конкретизацію в нормах, встановлених іншими джерелами права. Це пояснюється тим, що Конституція нерідко визначає лише межі правового регулювання в тих або інших сферах суспільних відносин, передбачає початкову регламентацію цих відносин, містить відправні засади для галузей права [95, с.68-69].

Детального освітлення у конституції знаходять правові статуси та повноваження вищих інституцій державного управління, а саме: Президента України, Верховної Ради України та Кабінету Міністрів

України. В межах компетенції перших двох суб'єктів перебуває питання призначення вищого керівництва Служби безпеки України та визначення організаційних аспектів роботи СБУ. Окрім цього, в Основному законі задекларовано ключові принципи функціонування сектору безпеки та оборони України, а також засади професійної діяльності працівників всіх сфер та галузей, у тому числі СБУ [99].

Зауважимо, що відповідно до статті 9 Конституції, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [99]. Сьогодні національна правова система включає в себе багато міжнародних документів до яких доєдналась наша держава. Частина з них прямо регулює сектор роботи СБУ та питання забезпечення органу новими кадрами. Наприклад, Конвенція Організації Об'єднаних Націй (далі - ООН) проти транснаціональної організованої злочинності від 15.11.2000 спрямована на формування дієвих юридичних механізмів протидії та боротьби із організованими злочинними групами – структурно оформлені групи в складі трьох або більше осіб, що існують протягом визначеного періоду часу і діють узгоджено з метою здійснення одного або декількох серйозних злочинів щоб одержати, прямо або посередньо, фінансову або іншу матеріальну вигоду [96].

У статті 29 Конвенції визначено спеціальні вимоги щодо підготовки та добору кадрів в органи, які займаються протидією та боротьбою із транснаціональною організованою злочинністю. Згідно із її положеннями: кожна Держава-учасниця Конвенції у необхідних межах здійснює, розробляє чи вдосконалює конкретні програми підготовки персоналу правоохоронних органів, у тому числі працівників прокуратури, слідчих і співробітників митних органів, а також інших співробітників, що відповідають за попередження, виявлення і припинення злочинів, що охоплюються положеннями документу. Такі програми можуть включати відрядження співробітників і обмін ними.

Держави-учасниці сприяють одна одній у плануванні і здійсненні програм досліджень і підготовки кадрів, покликаних забезпечити обмін спеціальними знаннями, і з цією метою використовують також у відповідних випадках регіональні та міжнародні конференції і семінари для сприяння співробітництву й обговоренню проблем, що становлять взаємний інтерес, у тому числі особливих проблем і потреб держав транзиту. У випадку чинних двосторонніх і багатосторонніх угод чи домовленостей Держави-учасниці, наскільки це необхідно, активізують зусилля, спрямовані на максимальне підвищення ефективності практичних і навчальних заходів у межах міжнародних і регіональних організацій і в межах інших двосторонніх і багатосторонніх угод або домовленостей [96].

Іншим міжнародним документом, який варто висвітлити в цьому контексті є Конвенція Ради Європи про запобігання тероризму від 15.05.2005, метою якої визначено збільшення зусиль у запобіганні тероризму і його негативним наслідкам стосовно повного здійснення прав людини, зокрема права на життя, як заходами, вжитими на національному рівні, так і шляхом міжнародного співробітництва, з приділенням належної уваги чинним багатостороннім або двостороннім договорам чи угодам між Сторонами Конвенції. В статті 3 останньої йдеться мова про необхідність вжиття на національному рівні заходів у сфері підготовки кадрів для правоохоронних та інших органів, а також у сферах освіти, культури, інформації, засобів масової інформації та розвитку обізнаності населення, з метою запобігання терористичним злочинам і їхнім негативним наслідкам з одночасним дотриманням зобов'язань стосовно прав людини. Зазначається про необхідність реалізації заходів щодо поліпшення й розвитку співробітництва між національними органами з метою запобігання терористичним злочинам та їхнім негативним наслідкам, зокрема, шляхом: а) здійснення обміну інформацією; б) удосконалення фізичного захисту осіб й об'єктів; с) поліпшення навчання

й планів координації дій на випадок надзвичайних громадських ситуацій [97].

Відмітимо, що представлені міжнародні документи лише поверхнево регулюють процес забезпечення органів та підрозділів СБУ новими кадрами, однак не встановлюють юридичні підстави чи закономірності реалізації якихось кадрових механізмів. Водночас, обидві Конвенції декларують поточні вимоги щодо працівників правоохоронних органів з урахуванням викликів сучасності та потреб міжнародної співпраці, а також окреслюють процедури міжнародного співробітництва у сфері підготовки та вивчення персоналу цих органів.

Основним документом на законодавчому рівні безпосередньо в сфері роботи Служби безпеки України є відомчий Закон України «Про Служби безпеки України» від 25.03.1992 №2229-ХІІ. Розділ III Закону присвячено питанню персоналу служби, зокрема, його відбору. Визначено, що кадри безпеки України складають: співробітники-військовослужбовці, працівники, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України, а також військовослужбовці строкової служби. Стосовно осіб, які претендують на службу в органах Служби безпеки України, за їх письмовою згодою проводиться спеціальна перевірка в порядку, встановленому антикорупційним законодавством. Крім того, такі особи перед призначенням на відповідну посаду подають декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування [160].

Важливе значення для відбору кадрів до СБУ мають положення Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 №1700-VII до якого відсилають багато статей відомчого законодавства. Цей документ визначає правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень [146].

Закон регулює зміст та порядок проведення спеціальної перевірки кандидатів на службу до СБУ. Відповідно до статті 56 документу, стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, а також посад з підвищеним корупційним ризиком, перелік яких затверджується Національним агентством, проводиться спеціальна перевірка, у тому числі щодо відомостей, поданих особисто. Спеціальній перевірці підлягають відомості щодо: 1) наявності судового рішення, що набрало законної сили, згідно з яким особу притягнуто до кримінальної відповідальності, в тому числі за корупційні правопорушення, а також наявності судимості, її зняття, погашення; 2) факту, що особа піддана, піддавалася раніше адміністративним стягненням за пов'язані з корупцією правопорушення; 3) достовірності відомостей, зазначених у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; 4) наявності в особі корпоративних прав; 5) стану здоров'я (в частині перебування особи на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я), освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання; 6) відношення особи до виконання військового обов'язку; 7) наявності в особі допуску до державної таємниці, якщо такий допуск необхідний згідно з кваліфікаційними вимогами до певної посади; 8) поширення на особу заборони займати відповідну посаду, передбаченої положеннями Закону України «Про очищення влади» [146].

Відповідно до статей 57 та 58 Закону спеціальна перевірка проводиться за письмовою згодою особи, яка претендує на зайняття посади, у строк, що не перевищує двадцяти п'яти календарних днів з дня надання згоди. У разі ненадання особою такої згоди питання щодо призначення її на посаду не розглядається. Інформація про результати спеціальної перевірки, підписана керівником органу, що проводив перевірку, а в разі його відсутності - особою, яка виконує його обов'язки,

або заступником керівника органу відповідно до розподілу функціональних обов'язків, подається до органу, який надіслав відповідний запит, у семиденний строк з дати надходження запиту. Під час проведення спеціальної перевірки між органами (підрозділами), які її проводять, можуть здійснюватися взаємодія та обмін відомостями щодо особи, зокрема щодо осіб, які претендують на зайняття посад, перебування на яких становить державну таємницю. Такі взаємодія й обмін здійснюються у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Рішення про призначення (обрання) або про відмову у призначенні (обранні) на посаду, пов'язану із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, приймається після проведення спеціальної перевірки та може бути оскаржено в суді [146].

Окрім законів, адміністративно-правове регулювання відбору кадрів до СБУ ґрунтується на положеннях підзаконних документів, які мають меншу юридичну силу, але більше практичне значення. Справа в тому, що це офіційні документи, норми яких відповідають Конституції і законам України (приймаються на їх основі чи на виконання). На доповнення зазначеного варто представити думку В.В. Чернікова, який вказав, що підзаконні акти є офіційними рішеннями, прийнятими з дотриманням вставленої процедури в односторонньому владному порядку з питань, віднесених до компетенції Кабінету Міністрів України, міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, які наділено відповідною правовою формою і породжують юридичні наслідки [91, с.284-285].

Тобто, підзаконні документи продовжують законодавство України, встановлюючи порядок реалізації його окремих положень. Велика кількість підзаконних актів, прийнятих СБУ стосуються процесу відбору кадрів до відомства. Наприклад, Наказ СБУ «Про затвердження Інструкції з організації фізичної та вогневої підготовки в Службі безпеки України» від 10.09.2010 №792/18087 визначив особливості перевірки

рівня фізичної готовності кандидатів на роботу до Служби, а також порядок її перевірки. Згідно до наказу абітурієнти при вступі до вищих навчальних закладів СБУ та кандидати на військову службу в органи Служби перевіряються за трьома вправами: біг на 100 м, підтягування на перекладині, біг на 3 км. Кандидати на військову службу в органи СБУ перевіряються відповідно до вікової групи і категорії. Контракт укладається, якщо отримана оцінка не нижче «задовільно». Оцінка фізичної підготовленості абітурієнтів при вступі до ВНЗ та кандидатів на військову службу в органи СБУ складається з оцінок, отриманих ними за виконання всіх призначених для перевірки вправ, і визначається: «відмінно» - якщо половина і більше оцінок «відмінно», решта – «добре»; «добре» - якщо половина і більше оцінок не нижче «добре», решта – «задовільно»; «задовільно» - якщо більше половини оцінок «задовільно» за відсутності оцінок «незадовільно»; «незадовільно» - якщо отримана одна оцінка «незадовільно» [147].

Звернутись також варто до положень Наказу СБУ «Про затвердження Інструкції про організацію виконання Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України» від 14.10.2008 №772. Розділ II наказу присвячено питанню прийняття на військову служби та укладення контракту. У Наказі вказано: прийняття громадян на військову службу за контрактом осіб офіцерського складу з присвоєнням первинного офіцерського звання здійснюється наказами Голови Служби безпеки України, а військовослужбовців і військовозобов'язаних із числа офіцерів у званнях до полковника (капітана 1 рангу) включно - наказами першого заступника Голови Служби безпеки України. Прийняття громадян на військову службу за контрактом осіб рядового складу, сержантського і старшинського складу та продовження їм військової служби за новим контрактом здійснюється наказами заступників Голови Служби безпеки

України, начальників органів, підрозділів, закладів, установ, яким надано право видання наказів по особовому складу [148].

Відбір до Служби безпеки України передбачає відповідність особи вимогам щодо її фізичної готовності виконувати службові завдання в процесі роботи. Саме тому досить ретельно вивчаються медичні показники всіх бажаючих вступити на службу згідно з Наказом Центрального управління СБУ «Про затвердження Інструкції про організацію медичного огляду кандидатів на військову службу в Службі безпеки України, навчання у вищих військових навчальних закладах Служби безпеки України та військових навчальних підрозділах Служби безпеки України закладів вищої освіти, членів сімей співробітників-військовослужбовців, які направляються у відрядження за кордон, та осіб, звільнених з військової служби у Службі безпеки України» від 03.01.2019 №3 [149].

Інструкція визначає порядок організації у Службі безпеки України медичного огляду військово-лікарськими комісіями (далі – ВЛК), створеними при закладах охорони здоров'я СБУ: 1) кандидатів на військову службу до СБУ, у тому числі військовозобов'язаних, які призначаються для укомплектування підрозділів, органів, закладів СБУ до штатів воєнного часу в особливий період із проходженням військової служби в СБУ за призовом під час мобілізації, на особливий період або за призовом осіб офіцерського складу; 2) кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах СБУ та військових навчальних підрозділах СБУ закладів вищої освіти; 3) осіб, які приймаються на службу у військовому резерві СБУ; 4) членів сімей співробітників-військовослужбовців СБУ, які направляються у відрядження за кордон; 5) колишніх співробітників-військовослужбовців [149]. Медичний огляд полягає у вивченні та оцінці ВЛК стану здоров'я та фізичного розвитку особи, у тому числі заочно, при встановленні причинного зв'язку захворювання, поранення (травми, контузії або каліцтва) з проходженням

військової служби або виконанням обов'язків військової служби (з урахуванням результатів її медичного обстеження, даних, що містяться у медичних та інших документах, з винесенням письмової постанови ВЛК) [149].

Окремим підзаконним документом регламентовано відбір до СБУ шляхом прийняття на навчання до відомчих навчальних закладів відомства, а саме Наказом Центрального управління СБУ «Про затвердження Інструкції про порядок відбору, вивчення та прийому кандидатів на навчання до вищих військових навчальних закладів Служби безпеки України (військових навчальних підрозділів Служби безпеки України закладів вищої освіти), які здійснюють підготовку фахівців для потреб Служби безпеки України за державним замовленням» від 22.11.2019 №1800. Документ визначає порядок відбору, вивчення та особливості прийому на навчання громадян України до вищих військових навчальних закладів Служби безпеки України та військових навчальних підрозділів Служби безпеки України закладів вищої освіти, які здійснюють підготовку фахівців для потреб Служби безпеки України за державним замовленням [150].

Відповідно до розділу II Інструкції, відбір та вивчення кандидатів здійснюються на добровільній основі з дотриманням законодавства, прав та свобод громадян і гідності особи. Кількість кандидатів, які відбираються заінтересованими підрозділами, не обмежується. Відбір кандидатів починається з прийому заінтересованими підрозділами власноруч написаних заяв від громадян України на ім'я Голови СБУ. Після отримання заінтересованим підрозділом заяви, її протягом п'яти робочих днів надсилають до УРОС для реєстрації та внесення даних до автоматизованої інформаційної системи обліку кадрів. Після отримання заяв кандидатів начальник заінтересованого підрозділу визначає з числа найбільш досвідчених співробітників уповноважених осіб для здійснення заходів з відбору та вивчення кандидатів. Вивчення кандидата

складається з: первинного медичного огляду військово-лікарською комісією; попереднього професійно-психологічного відбору; перевірки правдивості, повноти та об'єктивності наданих кандидатом відомостей; аналізу інформації, отриманої під час вивчення кандидата [150].

Під час вивчення кандидата уповноважені особи заінтересованого підрозділу та співробітники підрозділів кадрового забезпечення проводять бесіди з ним та його батьками, під час яких з'ясовують моральні та особистісні якості кандидата, ставлення кандидата та його батьків до навчання у відомчих навчальних закладах та подальшого проходження військової служби на посадах осіб офіцерського складу СБУ, а також інформують про необхідність ознайомлення з правилами прийому. До участі в конкурсному відборі допускаються кандидати, які подали документи, що відповідають вимогам правил прийому до вищих навчальних закладів, успішно пройшли остаточний медичний огляд, професійно-психологічний відбір та оцінювання рівня фізичної підготовленості [150].

Окремі процеси перевірка кандидатів на навчання за відповідними показниками, внаслідок їх об'ємності і складності, регулюються самостійними підзаконними документами в сфері роботи служби. Наприклад, Наказ Центрального управління Служби безпеки України від 01.03.2012 №79 затверджує Інструкцію про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору (далі – ППВ) кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах Служби безпеки України [151].

Згідно до положень Інструкції, під час проведення ППВ здійснюються виявлення і оцінювання психологічних особливостей, якостей вступника, сформованості його мотивації, рівня юридичної обізнаності та прийняття на їх підставі рішення про придатність вступника до навчання та військової служби курсантом закладу освіти. ППВ проводиться на основі загальноприйнятих психолого-педагогічних

методів та методик шляхом письмового виконання вступниками тестових завдань, а також проходження співбесіди. ППВ проводиться спеціальною комісією, до складу якої включаються особи з числа психологів Управління роботи з особовим складом Служби безпеки України, підрозділів кадрового забезпечення функціональних підрозділів Центрального управління, регіональних органів, органів військової контррозвідки, навчальних закладів, наукових установ та інших закладів, установ Служби безпеки України, науково-педагогічного складу закладу освіти. Членами Комісії можуть бути фахівці Служби безпеки України, які мають вищу освіту у галузі психології та практичний досвід оперативно-службової діяльності більше трьох років [151].

Слід звернути увагу на відомчі підзаконні адміністративно-правові акти, що безпосередньо стосуються навчального процесу та виховання нових кадрів для Служби безпеки України. Наприклад, Наказом Центрального управління СБУ від 28.12.2015 №835 затверджено Статут Національної академії СБУ, який регулює організацію навчання працівників відомства, які в майбутньому займуть посади у практичних підрозділах СБУ. Статут затверджує, що академія є вищим військовим навчальним закладом зі статусом національного, входить до організаційної структури та належить до сфери управління Служби безпеки України. Академія провадить інноваційну освітню діяльність, пов'язану з наданням вищої освіти на першому і другому рівнях за певними галузями знань, здійснює підготовку на третьому і вищому науковому рівнях вищої освіти за окремими спеціальностями і спеціалізаціями, проводить фундаментальні та прикладні наукові дослідження, є провідним науковим і методичним центром у галузі державної безпеки, має розвинуту інфраструктуру навчально-наукових, наукових (науково-організаційних) підрозділів забезпечення освітнього (наукового) процесу та службової діяльності, сприяє поширенню наукових знань та виконує культурно-просвітницьку, видавничу та інші

види діяльності, передбачені актами законодавства, нормативно-правовими актами центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки, Служби безпеки України і Статутом [179].

Метою діяльності Академії є створення умов, необхідних для здобуття вищої і післядипломної освіти, проведення наукової діяльності в інтересах зміцнення національної безпеки України та ефективного виконання завдань забезпечення державної безпеки. Головними завданнями Академії є: «а) забезпечення якості вищої та післядипломної освіти відповідно до стандартів освіти, потреб Служби безпеки України та інших замовників освітніх послуг; б) провадження освітньої діяльності на рівні, що забезпечує здобуття вищої, післядипломної освіти і всебічного задоволення освітніх потреб здобувачів вищої освіти та інших осіб; в) планування наукової діяльності у Службі безпеки України та забезпечення формування замовлення на проведення наукових досліджень; г) провадження наукової діяльності, підготовка наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації і використання отриманих результатів в оперативно-службовій діяльності Служби безпеки України та освітньому процесі; виконання державного замовлення та угод на підготовку фахівців, наукових та науково-педагогічних кадрів, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів; г) підтримання бойової і мобілізаційної готовності особового складу; д) участь у забезпеченні суспільного та економічного розвитку держави шляхом підготовки кваліфікованих кадрів» тощо [179].

Практична підготовка осіб, які навчають в закладах вищої освіти СБУ регульована Наказом Центрального управління СБУ від 02.11.2021 №377 «Про затвердження Положення з організації та проведення практичної підготовки курсантів вищих військових навчальних закладів (військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти) Служби безпеки України». Документ встановлює, що практична підготовка курсантів є однією із форм організації освітнього процесу та

обов'язковою складовою освітньо-професійної програми на першому (бакалаврському) та другому (магістерському) рівнях вищої освіти [152].

Практика курсантів, як правило, здійснюється у підрозділах Центрального управління, регіональних органах, органах військової контррозвідки та установах Служби безпеки України, Штабі Антитерористичного центру при Службі безпеки України та державних органах, що здійснюють керівництво військовими формуваннями і уклали зі Службою безпеки України відповідні угоди, передбачені законодавством України, які направляли їх на навчання. Під час практики службовими особами вищих навчальних закладів, органів, підрозділів СБУ та заінтересованих державних органів, відповідальними за організацію і проведення практики, забезпечується вивчення ділових, моральних й особистісних якостей курсантів у контексті організації їх подальшого навчання, індивідуальної виховної роботи, ефективного використання в оперативно-службовій діяльності, прогнозування їх здатності виконувати завдання майбутньої професійної діяльності [152].

Окремо варто вказати Інструкцію «Про Порядок комплектування підрозділів, органів і закладів служби безпеки України», яка була затверджена Наказом Служби безпеки України від 21.10.2015 № 700ДСК. А дному документі передбачено повний алгоритм добору кадрів. Втім, з огляду на специфіку діяльності СБУ, він має обмежений доступ

Таким чином, детальний аналіз нормативно-правових актів, норми яких спрямовані на регулювання діяльності Служби безпеки України показав, що питання відбору кадрів до СБУ на сьогоднішній день регламентовано цілою низкою документів різної юридичної сили. Так, Конституцією та ратифікованими Конвенціями встановлюються засади організації роботи СБУ та загальні вимоги до процесу підготовки її кадрів, які відповідають поточним міжнародним викликам. В свою чергу на законодавчому рівні, переважно, визначається правовий статус СБУ, її структура, а також обмеження антикорупційного характеру. Водночас,

процедура безпосереднього відбору до відомства, а також пов'язані із цим суміжні механізми перевірки відповідності кандидатів, регламентовано відомчими підзаконними нормативними документами виданими безпосередньо Службою безпеки України.

На нашу думку, привалювання підзаконної документації в адміністративно-правовому регулюванні відбору кадрів до СБУ є недоліком, зокрема якщо порівнювати приклади регламенту аналогічного питання у роботі інших правоохоронних органів, зокрема, Національної поліції України, Національного антикорупційного бюро України тощо. У законодавчих актах сфери діяльності останніх, питання відбору чітко окреслюється із виділенням конкретних етапів, типів праці (державна служба, робота за трудовим договором і таке інше), вимог до кандидатів, порядку входження у професію. В свою чергу, Закон України «Про Службу безпеки України» досить поверхнево відображає зазначені аспекти, внаслідок чого: 1) мінімізовано гарантії об'єктивного відбору до органів та підрозділів СБУ; 2) регулювання процесу відбору набуває «гнучкості», адже відбувається за рахунок положень відомчих актів, вносити зміни до яких значно легше, аніж до законів; 3) відсутні прозорі кваліфікаційні вимоги до кандидатів на роботу в СБУ. Виправлення зазначених недоліків можливо за рахунок внесення змін до Розділу III Закону України «Про Служби безпеки України», в якому варто закріпити: 1) чіткі кваліфікаційні та освітні вимоги до кандидатів на службу; 2) етапи проведення відбору на службу до СБУ; 3) процедуру відбору на службу до СБУ; 4) особливості відбору на службу за рахунок навчання у навчальних закладах СБУ [79].

2.3. Принципи адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України.

Відмінною рисою будь-якої демократичної, гуманістичної, соціальної правової держави, якою є Україна, є те, що вплив права на систему суспільно-правових відносин не відбувається хаотично, безцільно, а у суворій відповідності до вихідних начал, відправних ідей, які називаються принципами. Проблема принципів є загальновідомою в теорії права в цілому, а також в рамках галузевих наук, внаслідок чого неодноразово ставала предметом і комплексних наукових досліджень, і дискусій. Однак, віддаючи належне роботам науковців, на сьогоднішній день існує багато специфічних сфер та явищ у контексті функціонування яких вихідні засади потребують детальнішого та ширшого вивчення. Зокрема, це стосується адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України.

Термін «принцип» є іншомовного походження від латинського слова «*principium*» - основа, начало. У довідково-енциклопедичній літературі розглядається, як: 1) наукова чи моральна основа, правило, від якого не відступають; 2) це основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку, засада; 3) особливість, покладену в основу створення або здійснення чого-небудь, спосіб створення або здійснення чогось; 4) переконання, норма, правило, яким керується хто-небудь у житті, поведінці, канон [175; 129; 199, с.31]. Поняття часто розкривається крізь категорію «ідея» у тому випадку, коли під останньою розуміють внутрішню логіку, закон існування досліджуваного об'єкта [131, с.83]. Також принципами називають головні правила оцінювання результатів якоїсь діяльності чи науки. Наголошується, що ними пов'язуються між собою категорії, які знаходяться у взаємозв'язках між собою. Принцип є ланцюгом, який пов'язує закономірності та діяльність [Error! Reference source not found.; 199].

В сучасній філософії під принципом розуміють: по-перше, в суб'єктивному значенні, основне положення, передумову (принцип мислення); по-друге, в об'єктивному значенні, початковий пункт, першооснову; по-третє, основоположне теоретичне знання, що не є доказовим і не вимагає доказів; по-четверте, основоположну етичну норму, яка є або суб'єктивною – максимою – і направляє волю, оскільки вона виступає як керівний по відношенню до окремих індивідів момент, або об'єктивною – законом – і в такому разі визнається значущою для волі кожної розумної істоти. Принципи відображають зміст об'єктивних процесів, що відбуваються в суспільстві, і відповідають їм. Розглядаючи це питання, Ф. Енгельс писав: «Принципи – не початковий пункт дослідження, а його заключний результат; ці принципи не застосовуються до природи і до людської історії, а абстрагуються з них; не природа і людство погоджуються з принципами, а навпаки, принципи є вірними лише настільки, наскільки вони відповідають природі і історії» [109, с.60].

Отже, спираючись лише на етимологічне та філософське значення поняття «принцип», можемо зробити висновок: воно позначає основоположне, базове правило, засадничу ідею, яка виступає відправним началом діяльності, теоретичної позиції, функції, організації, механізму і таке інше.

Суттєвого наукового вивчення проблема принципів знайшла у науці управління. Зокрема, О.В. Свірідова наголосила: «Під принципами управління, на наш погляд, доцільно розуміти основні правила, положення та норми поведінки, за якими діють суб'єкти управління за умов, що склалися в суспільстві. Принципи управління синтезують та відображають об'єктивність законів суспільної формації, характерні риси практики управління. У принципах управління знаходять свій вияв основні вимоги, що ставляться до побудови органів управління та методів здійснення функцій управління, доцільний характер взаємовідносин

учасників управлінських відносин. Таким чином, принципи управління являють собою результат узагальнення людьми об'єктивно діючих законів та закономірностей, притаманних їм загальних рис, характерних фактів та ознак, які стають загальною підставою їх діяльності» [172, с.46]. В.М. Плішкін, вважає, що принципи управління – це основні положення, які відображають пізнані та засвоєні людиною об'єктивні закони та закономірності, котрими керуються органи управління в процесі створення й функціонування систем управління. Вони виявляють вимоги до системи, структури, механізму процесу управління. Принципи управління являють собою результат узагальнення людьми об'єктивно діючих законів та закономірностей, притаманних їм загальних рис, характерних фактів та ознак, що стають загальним началом їхньої діяльності [187, с.109; 42, с.69]. К.Г. Рожко підкреслює: принципи управління – це вихідні, основоположні правила, керівні настанови, норми діяльності для впровадження в життя системи управління загальними процесами. Принципи управління забезпечують інтеграцію окремих видів управлінської діяльності різних підрозділів підприємства, установи чи організації до системи управління, взаємну їх погодженість і загальну спрямованість на реалізацію вироблених цілей. На підставі принципів організується процес управління, тобто науково обґрунтоване впровадження дій для здійснення управлінських функцій, вибору методів і прийомів управлінського впливу [101, с.42].

У довідниковій юридичній літературі принципи, загальноприйнято розкривати, як керівні засади (ідеї), які визначають зміст і спрямованість правового регулювання суспільних відносин; вони в стислому вигляді, концентровано відображають найсуттєвіші риси права, є його квінтесенцією, «обличчям» [209]. Однак, подібне тлумачення не є єдиним у правовій теорії. Зокрема, О.В. Старчук виділяє дві концепції визначення поняття принципів права, які, на його погляд, сформувались у правовій доктрині. Згідно з першою концепцією, що побудована на теорії

позитивізму, принципи права – це ідеї, теоретичні, нормативно-керівні положення того чи іншого виду людської діяльності, які конкретизуються в змісті правових норм та об'єктивно спричинені матеріальними умовами існування суспільства. Відповідно до другої концепції, яка бере початок від ідеї природного права, принципи права автор розуміє як керівні ідеї, об'єктивно притаманні праву відправні начала, незаперечні вимоги до учасників суспільних відносин із метою гармонійного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів. Вони визначають зміст і спрямованість правового регулювання, відображають найважливіші закономірності соціально-економічної формації [177;16].

М.І. Байтін погоджується із тим, що принципи права відображають об'єктивні властивості права, обумовлені закономірностями розвитку певного суспільства, всією гамою історично притаманних йому інтересів, потреб, протиріч та компромісів різних класів, груп та шарів населення. Але разом із тим вчений бачить у принципах права телеологічний вимір, наголошуючи на тому, що вони виражають тенденції його розвитку, те, на що право має бути зорієнтоване, націлене [102, с.219].

Принципи права, на думку Н.М. Пархоменка, – це, перш за все, ідеї, а також норми та відносини. У принципах права синтезується світовий досвід розвитку права, досвід цивілізації. Принципи відіграють роль орієнтирів у формуванні права. Еволюція права веде від ідеї до норм, потім через реалізацію норм – до суспільної практики. Тому, починаючи з ідеї (а ідея часто формулюється у вигляді правового принципу), принцип визначає, спрямовує розвиток права. Водночас правовий принцип не обмежується стадією правової ідеї. У період виникнення, формування правовий принцип збігається із правовою ідеєю. Згодом принцип перетворюється в інші форми правової матерії – норми та правові відносини. Одні принципи прямо закріплюються в нормах. Після цього вони стають принципами-нормами. Принципи-норми обумовлюються предметом регулювання, закріплюють основні

положення правового регулювання (принцип розподілу влади). Принципи-норми можуть охоплювати всю систему законодавства, коли вони закріплені в Конституції; вони можуть поширювати свій вплив у межах будь-якої галузі (галузеві принципи, що закріплюються в кодексах). Інші принципи не отримують прямого закріплення в нормі. Вони виявляються у декількох нормах. Це принципи, що виводяться із норм. Такі принципи обумовлюються методом регулювання. Цей метод діє через окремі правові рішення. Якщо їх підсумувати, то в них виявиться спільна основа – тобто принцип, що виходить із норм. Такі принципи мають або загальноправовий, або галузевий характер й особливо цінні при застосуванні права шляхом аналогії закону [135, с.260-261].

Згідно із тлумаченням О.І. Осауленко принципи права за своєю сутністю є узагальненим відображенням об'єктивних закономірностей розвитку суспільства, людства тощо. Принципам права притаманна властивість певного віддзеркалення соціальної дійсності, що встановлює їх особливе місце у правовій системі і робить основою виникнення, становлення й функціонування багатьох правових явищ [132, с. 99; 16, с.49].

Цікавою є думку С.В. Попова з приводу внутрішнього змісту принципів права: «Право виступає у вигляді конкретних приписів (заборон, дозволів та інше), регламентуючих окремі сторони поведінки людей. Щоб з'ясувати зміст і призначення приписів, необхідно проаналізувати конкретні норми права, у яких вони закріплюються, встановити їх істотні зв'язки з іншими чинниками суспільного розвитку й визначити їх основну спрямованість. Саме ці завдання й виконують правові принципи, що містять узагальнену характеристику системи права або її окремих частин. Принципи не виникають просто так, а є відбиттям об'єктивно існуючих відносин між людьми, продуктом людської свідомості. Разом із тим правові принципи треба відрізняти від

правосвідомості, що виражає оціночне міркування людей про загальнообов'язкові правила поведінки. Правові принципи містять ідеї, що закріплюються в Конституції й законах України або в прихованому вигляді віддзеркалюються у змісті багатьох конкретних норм. У правових принципах конкретно виявляються об'єктивні закономірності суспільного життя, що визначають загальну спрямованість і характер правового регулювання, дозволяючи уникати суб'єктивізму в правовій політиці. Принципи права спрямовують і синхронізують увесь механізм правового регулювання суспільних відносин, розкривають місце права в суспільному розвитку. Саме вони служать критерієм правомірності дій громадян і державного апарату в цілому, а за певних умов сприяють зростанню правосвідомості населення, правової культури й освіти» [143, с.56].

А.М. Колодій довів, що принципи права – це такі відправні ідеї існування права, які виражають найважливіші закономірності даного типу держави і права, є однопорядковими із сутністю права і визначають його головні риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю, загальнозначущістю, відповідають об'єктивній необхідності побудови і зміцнення певного суспільного ладу [92; 144, с.228].

Окремі науковці розглядали зміст принципів в царині адміністративного права, на що варто звернути окрему увагу. Наприклад, Т.І. Биркович вказав: принципи адміністративного права – це узагальнені положення, що відображають основні характерні риси і зміст галузі адміністративного права та його інститутів. Основне призначення принципів адміністративного права – визначення характеру механізму адміністративно-правового регулювання суспільних відносин, формування в процесі цього регулювання переважно субординаційних зв'язків з урахуванням узгодження загальносоціальних (загальнолюдських) громадських і управлінських інтересів. Формуючись як духовна сутність, принципи адміністративного права впливають на

зміст управлінської волі держави. Вони мають не тільки юридичне, а й політичне та моральне значення для функціонування всього механізму адміністративно-правового регулювання. Принципи адміністративного права виражають і охороняють систему загальнолюдських цінностей – права людини, демократизм державної влади, публічні інтереси [20, с.51]. В.В. Галуцько, В.І. Курило, С.О. Короед під принципами адміністративного права пропонують розуміти основні вихідні, об'єктивно зумовлені засади, на яких базується діяльність суб'єктів адміністративного права, забезпечуються права та свободи людини і громадянина, нормальне функціонування громадянського суспільства та держави. Крім того вчені наголошують, що дані принципи: 1) формуються з метою забезпечення прав і свобод людини та громадянина і нормального функціонування громадянського суспільства та держави; 2) установлюють керівні засади-настанови, що визначають найважливіші правила, за якими здійснюється та організується діяльність суб'єктів адміністративного права; 3) характеризуються прогресивністю, засвідчують ідеальні для умов сучасності основоположні засади поведінки суб'єктів адміністративного права, які є реально досяжними [43, с.48]. На думку Ю.П. Битяка принципи адміністративного права є підґрунтям права, виступають активним центром у формуванні й розвитку адміністративного права України. Принципи в узагальненому вигляді виражають природу адміністративного права, забезпечують єдність його змісту, визначають спрямованість і найсуттєвіші риси регулювання виконавчої діяльності, сприяють її оптимізації. Будучи ідеями та найважливішими положеннями, принципи адміністративного права є вираженням об'єктивних суспільних потреб, які народ України пред'являє до регулювання виконавчої діяльності держави. Вони служать чинником підвищення правової культури громадян і взаємопов'язані. Адміністративне право, безумовно, не може слідувати тільки одному

принципу, яким би важливим він не був, а має формуватися й функціонувати з урахуванням усіх наявних принципів [3, с.30].

Тож, принципи правового регулювання в цілому та адміністративно-правового регулювання, зокрема, – це правові положення найвищого порядку які: по-перше, являють собою основоположні засади, що виходять із суспільної думки про призначення права та його силу; по-друге, можуть виражатись як в окремих нормах правових актів, так і розчинятись у нормативному матеріалі, набуваючи форми відправної юридичної ідеї; по-третє, мають найбільшу юридичну силу та загальнообов'язковість для всіх суб'єктів права; по-четверте, спрямовують правове регулювання та визначають рамки, за межі яких його вплив не може виходити, зважаючи на суспільні цінності та норми моралі; по-п'яте, є найбільш стабільними правовими положеннями, адже детермінувати їх зміну може лише поява нових суспільних переконань про право та його регулятивну роль; по-шосте, забезпечують раціональну та повну реалізацію прав і свобод громадян в усіх сферах життєдіяльності [217].

Спираючись на вищевикладене, принципи адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України – це сукупність заснованих на загальнонаціональних цінностях та переконаннях про право і його регуляторну роль, основоположних начал, вихідних ідей, розчинених у нормативно-правовій системі держави, які спрямовують та обмежують правове регулювання суспільно-правових відносин в сфері кадрового забезпечення СБУ взагалі та формування її кадрового складу, зокрема [217].

Окреслюючи різновиди принципів адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до СБУ зауважимо, що в юридичній науці традиційною є класифікація вихідних засад на: загальноправові, міжгалузеві і галузеві. При цьому загальноправові принципи визначають основу, на якій будується вся система права, зокрема законність,

гуманізм, які мають безпосереднє відношення до кожної з галузей права. Міжгалузеві і галузеві принципи, виражаючи зміст певних галузей права, визначають не тільки об'єктивне начало цих галузей, але і обумовлюють існування загальноправових принципів права [92; 197, с.78-79]. Принципи в сфері кадрового забезпечення виділяються в науковій літературі, як цілком самостійна група юридичних засад, яка включає в себе: принцип законності, рівності, гласності, добросовісності, принцип однорідності вимог, конкуренції і таке інше [67; 10; 122; 161].

На нашу думку, до основних принципів, з огляду на які має відбуватись адміністративно-правове регулювання відбору кадрів до СБУ слід віднести:

- принцип законності. Законність є конституційним принципом визначеним положеннями статей 6, 8 та 19 Основного закону де вказано: 1) державна влада в Україні здійснюється на засадах її поділу на законодавчу, виконавчу та судову; органи законодавчої, виконавчої та судової влади здійснюють свої повноваження у встановлених цією Конституцією межах і відповідно до законів України; 2) Конституція України має найвищу юридичну силу. Закони та інші нормативно-правові акти приймаються на основі Конституції України і повинні відповідати їй. Норми Конституції України є нормами прямої дії. Звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України гарантується; 3) правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [99].

Однак, у наукових колах відмічається, що зміст даного принципу є набагато глибшим. З цього приводу Д.С. Каблов відмічає: «Законність – досить складне правове явище. Вона завжди була пов'язана з державою і

законодавством і обумовлена вимогами влади до населення, громадян, органів, посадовців, тощо. Законність – це і правова категорія, і явище суспільного життя в державі. В ній, як у фокусі, концентруються і реалізуються ціннісні властивості права – нормативність, забезпечення сполучуваності соціальних та індивідуальних інтересів, взаємної відповідальності держави і особи. За допомогою законності правові розпорядження втілюються в життя, чим досягається впорядкованість суспільних відносин, нормальне функціонування державно-організованого суспільства» [73, с.98]. І.Л. Неврозов вказує, що законність – це насамперед основна (провідна) правова ідея, покладена в основу всього права в цілому, ідея, яка за допомогою держави втілюється в певних незаперечних вимогах та стає загальнообов'язковою для всіх. Її вимоги мають абстрактний характер і не є прямими вказівками до дії. На думку автора, законність здійснює ідейний, інформаційно-виховний вплив загального характеру на правозастосувача [126, с.11; 50, с.47]. В дисертаційному дослідженні О.В. Пушкіної наведено погляд, відповідно до якого законність є специфічним державно-правовим режимом, за допомогою якого забезпечується загальнообов'язковість юридичних норм у суспільстві і державі [163, с.207]. Даний погляд підтримує Л.С. Явич, який писав: «Законність в умовах демократії не зводиться лише до вимоги додержання юридичних норм і закріплених у них суб'єктивних прав та виконання юридичних обов'язків у кожному окремому випадку. Законність – це постійно діючий політико-правовий режим, така моральна атмосфера, при якій усі без винятку суспільні відносини мають законний характер, у будь-якій суспільно значущій діяльності панує закон, що виражає волю народу, кожне порушення правопорядку викликає правомірну реакцію, швидко припиняється і тягне відповідальність правопорушника» [212, с.181-182].

Зважаючи на викладене, принцип законності передбачає ідею спеціального політико-правового та суспільного режиму життєдіяльності

країни, за якого поведінка кожного суб'єкта неухильно відповідає вимогам закону та за жодних обставин не може порушувати їх, а право, в свою чергу, повинно забезпечувати цей режим. Виходячи зі змісту цього принципу, адміністративно-правове регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України має забезпечувати неухильну та сувору відповідність процесу формування кадрового складу Служби всім юридичним засадам, які його регулюють [217];

- принцип рівності. Це вихідна засада моральності, згідно з якою моральні вимоги у однаковій мірі повинні поширюватися на всіх людей без винятку, незалежно від їх соціального положення, умов життя, раси, кольору шкіри, світогляду. Принцип рівності в моралі відображений у Біблії, так зване «золоте правило» сформульоване Ісусом Христом, яке слід вважати зразком загальнолюдської моралі. «Усе, чого бажаєте, щоб чинили вам люди, те саме чиніть їм і ви» (Матфея 7 : 12). У тій чи іншій формі цей принцип викладено в юдаїзмі, буддизмі, у грецькій філософії, конфуціанстві. Незалежно від того, в якій формі викладено цей принцип, людей різних епох, країн і різного походження приваблює ідея, яка міститься в золотому правилі. Це свідчить, що думки, виголошені Ісусом, зокрема, у Нагірній проповіді, є універсальним вченням, яке відповідає моральній сутності людини, створеній за певними моральними канонами [119, с.25; 44, с.152]. В соціології рівність розкривається, як рівноцінність соціального положення, оскільки характер рівності залежить від реальних форм суспільної організації, соціальної структури. Рівність – це закріплення рівних вихідних позицій життєвого шляху кожного індивіда, однаковість доступу до суспільних культурних благ, відмова від будь-яких безпідставних привілеїв, відмова від довічного закріплення будь-яких форм ієрархічного соціального статусу. Рівність є необхідною передумовою розвитку, насамперед, особистості в суспільстві, надає можливість вільної розвитку та конкуренції [89, с.91]. Поняття рівності комплексно розглядалось у філософії де її співвідносять із категорією

свободи. «Рівність є не просто загальним масштабом і рівним мірилом, а загальним масштабом і рівною мірою саме й насамперед свободи індивідів. Якщо мова йде про свободу, а не про привілеї, сваволю, деспотизм, то вона просто неможлива без принципу та норм рівності, без загального правила, єдиного масштабу й рівної міри свободи. Свобода не тільки не протилежна правовій рівності, а навпаки – виражається лише за допомогою рівності та втілена у рівності», - вказує С.Б. Бондар [24]. Крім того, філософи наголошують, що рівність – це відношення взаємної замінності об'єктів, які саме в силу цього вважаються рівними. Взаємозамінність може бути більш чи менш повною, що пов'язано із глибиною (чи інтервалом) рівності, але вона завжди відносна, оскільки прирівнювані об'єкти (незалежно, чи це предмети навколишнього світу, ідеї, поняття, висловлювання) – індивідуальні й неповторні. Навіть у самому вислові «взаємозамінні об'єкти» вже міститься посилання на умову (ознаку), що їх розділяє, тобто неспівпадіння [24, с.13].

Значене місце принцип рівності займає у положеннях Конституції України, де його детально декларовано. Відповідно до Основного Закону усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і

дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [99].

Тож, рівність – це декларована Конституцією України можливість кожного користуватись наданими йому правами, досягати юридичних інтересів та нести рівну відповідальність за свої дії із іншими суб'єктами права. Окрім того, рівність також передбачає одноманітний статус кожної людини і громадянина перед законом, що означає надання всім рівних прав та можливостей, незалежно від їх особистісно-суб'єктивних показників, таких як: раса, колір шкіри, стать і таке інше. Як ідея адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до СБУ, рівність відображається у двох аспектах: по-перше, наявності рівного права та можливостей кожного суб'єкта стати працівником органів та підрозділів Служби безпеки України за умови відповідності професійним вимогам; по-друге, суворої заборони дискримінації в процесі відбору на службу в СБУ за ознаками раси, кольору шкіри, віросповідання, статі, а також інших суб'єктивних ознак [217];

- принцип об'єктивності. Зазначений принцип виходить із ідеї рівності, але несе в собі більш специфічний зміст. Об'єктивність в класичному розумінні, розкривається як дійсне, незалежне від волі та свідомості людини, існування світу, предметів, їх властивостей і відношення; належність до об'єктивної дійсності; відповідність об'єктивній дійсності, неупередженість [200, с.116]. В правовій сфері об'єктивність пояснюється, як неможливість відступити від вимог норми закону за будь-яких підстав прямо не врегульованих та не визначених

підстав [194]. Отже, 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;

- принцип процедурності. Процедурність – це ознака діяльності, яка показує її чітку відповідність встановленим нормативним правилам та формальний порядок здійснення. Відбір кадрів до СБУ, з врахуванням цієї вихідної засади, у всіх випадках має бути цілеспрямованим процесом із відповідними етапами, термінами, порядком реалізації та внутрішньою структурою, які визначені та регульовані законодавством України в цій сфері;

- принцип інноваційності. Д.Л. Тарасенко зауважує: інновація – це дія або результат дії, в основі яких лежить використання нових знань, які втілені у нові технології, нові комбінації виробничих факторів, що мають за мету одержання нових продуктів, послуг з високим ринковим потенціалом [183, с.13]. Ця вихідна ідея адміністративно-правового регулювання кадрового відбору до СБУ є досить важливою, адже виступає запорукою якісного та функціонального розвитку вказаного процесу. Її зміст комплексний та передбачає: по-перше, необхідність постійного удосконалення кадрових процедур формування персонального складу Служби з тією метою, щоб вони надавали можливість приймати на службу найбільш придатних та підготовлених осіб, робота яких буде ефективною та законною; по-друге, дослідження та імплементацію зарубіжного досвіду відбору кадрів у спеціальні органи та підрозділи, які відповідають за забезпечення державної безпеки; по-третє, удосконалення нормативно-правової бази прийняття на служби до СБУ, відповідно до вимог сьогодення та з метою підвищення ефективності даного процесу [217].

Таким чином, 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. А відтак, цей недолік потребує усунення шляхом внесення змін та доповнень до чинного законодавства [217].

2.4. Форми та методи відбору кадрів до Служби безпеки України.

Відбір кадрів до СБУ є складним за свою сутність та змістом діяльністю, яка реалізується через спеціальні форми та за допомогою використання особливого набору інструментів, які прийнято називати методами. Термін «форма», на переконання О.Б. Німко, означає вид, будь-який зовнішній прояв певного змісту. Це шлях здійснення цілеспрямованого впливу, що вказує як практично здійснюється управлінська діяльність [128]. Ю.П. Битяк та В.В. Зуй визначили, що форми управління є зовнішнім виразом конкретних дій державного органу, його структурних підрозділів та посадових осіб (службовців), які застосовуються у процесі державної виконавчої діяльності з метою виконання функцій управління [21, с.91]. О.П. Рябченко, В.А. Ліпкан і О.С. Ліпкан зазначають, що форма виражає спосіб існування, розвиток. Вона впливає на зміст управління позитивно або негативно: стимулює або

гальмує реалізацію змісту, його розвиток. У свою чергу зміст визначає форму. Зміст управління являє собою сукупність взаємопов'язаних внутрішніх, суттєвих для якісної характеристики управління, властивостей та ознак [Error! Reference source not found.; 111, с.368].

Тож, поняття «форма» використовується у багатьох сферах суспільного життя, до прикладу:

1) у соціології форма представляє собою зовнішній вигляд або структуру соціальних явищ, відносин та організації в суспільстві, які виражені у вигляді правил, норм, ролей, інституцій та інших елементів, що визначають соціальні структури та взаємодію між індивідами в суспільстві;

2) у психології форма - це структура та організація інформації, спосіб сприйняття та представлення даних. Вона вказує на розміщення та внутрішній порядок об'єкта або інформації, включаючи взаємний зв'язок між її компонентами.

3) з точки зору філософії, форма - це загальна структура чи сутність об'єкта, що визначає його існування та основні характеристики;

4) у теорії управління форма представляє собою зовнішній прояв практичної діяльності, спрямованої на забезпечення функціонування певного об'єкта.

Таким чином, форми відбору кадрів до Служби безпеки України представляють собою зовнішній прояв практичної діяльності спеціально уповноважених суб'єктів, яка спрямована на ідентифікацію, оцінку та перевірку кандидатів на посаду до досліджуваного відомства. Розмірковуючи про конкретний перелік форм відбору кадрів до ЗСУ, то на нашу думку, до них найбільш доцільно віднести конкурс та використання кадрового резерву.

Так, в першу чергу слід приділити увагу конкурсному відбору, як основній формі відбору кадрів до Служби безпеки України. Взагалі, конкурс - це процес змагання між двома або більше кандидатами за

вакантну посаду відповідно до визначених умов. Система конкурентного відбору включає такі складові: кандидати, які подають свої заявки на участь у конкурсі; конкурсна комісія, що організовує процедуру конкурсу та обирає методи його проведення; механізми оцінки навичок кандидатів та прийняття рішень на основі результатів конкурсу; інформування кандидатів та інших зацікавлених осіб про перебіг конкурсу та його висновки. Використання конкурсного відбору кандидатів для вакантної посади дозволяє організації підвищити престиж цієї посади, залучити більшу кількість кандидатів, зробити прийняття рішень про найм більш об'єктивним, вказати на демократичний та відкритий підхід до управління персоналом та формувати колектив із висококваліфікованих спеціалістів [39]. В.М. Зеленський виділяє такі ознаки конкурсу як підстави виникнення трудових правовідносин: конкурс є одним із ефективних правових способів кадрового забезпечення; конкурс стимулює, сприяє заохоченню до оволодіння необхідними знаннями й підвищує ефективність роботи працівників; рішення про проведення конкурсу та його умови приймається керівником органу, в якому оголошується конкурс; конкурс значною мірою впливає на підвищення професійного рівня працівників, активізує їхню самоосвіту та самовдосконалення, що сприяє забезпеченню високопрофесійними, кваліфікованими кадрами [66, с. 105].

Досліджуючи конкурсну процедуру прийняття на державну службу А.В. Кірмач класифікує конкурсні процедури наступним чином [81, с.137]:

- 1) за ступенем допуску кандидатів конкурси можуть бути:
 - а) відкриті: будь-яка особа, що відповідає встановленим умовам вступу на державну службу та вимогам для зайняття певної посади може брати участь у конкурсі на зайняття будь-якої посади; такого типу конкурси характерні передусім для країн, що належать до системи посади;
 - б) закриті: кандидатом можуть бути лише особи, що вже мають статус

службовця або перебувають на підготовчій службі (більшою мірою такі конкурси характерні для країн ЄС); в) змішані: коли на частину посад можуть претендувати будь-які особи, в тому числі з-поза меж державної служби, а на окремі посади можна кандидувати лише маючи певний досвід посад служби.

2) за стадіями службової кар'єри слід виділити конкурси: на проходження підготовчої служби (практики); на призначення на постійну посаду державної служби; на підвищення за посадою.

3) за змістом конкурсної процедури: конкурси на базі документів (про освіту, попередній досвід, наявні характеристики); конкурси, що передбачають проведення іспитів; змішані конкурси (містять елементи обох вищеназваних процедур) [81, с.137].

Конкурс в державній службі допомагає розв'язати такі завдання: підняти престиж посади державної служби, завдяки тому, що перемагає кандидат який має вищий освітньо-кваліфікаційний рівень; збільшити кількість претендентів, бажаючих перебувати на державній службі; підвищити об'єктивність оцінки кандидатів шляхом порівняння документів, професійності та психологічних особливостей особистості; підвищити демократичність самого процесу конкурсу. У вирішенні питання про прийняття на посаду приймає участь конкурсна комісія; формування професійного кадрового резерву; попередження корупції та виключення конфліктів інтересів. Це завдання потрібно виявляти з самого початку проведення конкурсу [62, с.50-51].

Таким чином, конкурс – це ключова форма відбору кадрів до Служби безпеки України, яка представляє собою врегульований нормами чинного законодавства системний процес, який включає оцінку компетенцій, теоретичних знань, практичних вмінь та навичок, а також досвіду кандидатів на посаду, з урахуванням принципів транспарентності, об'єктивності та відкритості, з метою залучення на службу до СБУ

найбільш підходящих та професійних працівників, які будуть ефективно виконувати покладені на них обов'язки.

Реалізація конкурсу передбачає використання цілого набору інструментів та засобів, які прийнято називати методами. У довідковій літературі метод – це сукупність прийомів чи операцій практичного або теоретичного освоювання дійсності, що підпорядковані вирішенню конкретних завдань [25, с. 162]. «Метод», на переконання А.Є. Конверського, у широкому розумінні слова – це «шлях до чогось», шлях дослідження, шлях пізнання, теорія, вчення, свідомий спосіб досягнення певного результату, здійснення певної діяльності, вирішення певних задач. Він виступає як сукупність певних правил, прийомів, способів, норм пізнання і дії. Він є системою приписів, принципів, вимог, що орієнтують суб'єкта у вирішенні конкретної задачі, досягненні певного результату у певній сфері діяльності. Метод - це інструмент для вирішення головного завдання науки - відкриття об'єктивних законів дійсності. Метод визначає необхідність і місце застосування індукції й дедукції, аналізу і синтезу, абстракції, формалізації, моделювання, порівняння теоретичних та експериментальних досліджень [133, с.24-25].

У сфері управління, методи представляють собою засоби і процедури, які використовуються для підготовки, ухвалення, організації та контролю виконання управлінських рішень учасниками управлінського процесу. Ці методи ґрунтуються на законах і принципах взаємодії між суб'єктом та об'єктом управління. Метою цих методів є забезпечення ефективних прийомів, операцій і процедур під час виконання управлінських завдань. Вони мають раціонально обґрунтований характер і враховують інтереси та потреби як фахівців, так і організацій, які беруть участь у виконанні цих завдань. Успішне використання методів управління передбачає баланс між професійною організаційно-технічною обґрунтованістю рішень і максимальним врахуванням інтересів людей, які будуть ці рішення реалізовувати. Ці дві сторони повинні бути

гармонійно поєднані. Недостатньо лише досягнути оптимальності рішення з технічної точки зору, якщо воно не відповідає інтересам людей, які будуть його втілювати. Такі рішення можуть бути нерозумілими, несприйнятими або недопустимими для виконавців і, врешті-решт, завдати шкоди суспільству, галузі або організації. Це зазвичай пов'язано з використанням "кабінетних" методів управління, які виключають активну участь фахівців і всіх зацікавлених сторін у прийнятті рішень. Для уникнення таких помилок необхідно використовувати методи управління, які передбачають інтегровану участь спеціалістів, співробітників та всіх зацікавлених сторін, які свідомо та відповідально беруть участь в управлінських процесах [173, с.72-73].

Тож, метод представляє собою сукупність інструментів та засобів, які в своїй діяльності використовують спеціально-уповноважені суб'єкти з метою відбору до Служби безпеки України фахівців, які будуть здатні належним чином виконувати завдання та функції даної інституції. Тож, серед відповідних методів слід виділити наступні

- метод вивчення кандидата, який включає: співбесіду; первинний медичний огляд (перевірка відповідності стану здоров'я); оцінку професійно-психологічних якостей претендентів на посаду. Так, «на початковому етапі вивчення кандидатів уповноважені особи заінтересованого підрозділу проводять з ними бесіду щодо свідомого обрання спеціальності (спеціалізації), роз'яснюють особливості, пов'язані із проходженням військової служби в СБУ, наслідки повідомлення особою неповної та неправдивої інформації про себе та свої родинні зв'язки, вимоги до рівня фізичної підготовленості, а також повідомляють про зміст та порядок проведення заходів з їх вивчення. Одночасно співробітники підрозділів кадрового забезпечення видають кандидату бланки анкети та автобіографії, а також повідомляють їх про дату наступного відвідування та необхідність надання документів згідно з

переліком документів, які надаються кандидатом на навчання, визначеним у додатку 2 до цієї Інструкції» [150].

Далі слід приділити увагу медичному огляду кандидатів, який здійснюється відповідно до «Інструкції про організацію медичного огляду кандидатів на військову службу в Службі безпеки України, навчання у вищих військових навчальних закладах Служби безпеки України та військових навчальних підрозділах Служби безпеки України закладів вищої освіти, членів сімей співробітників-військовослужбовців, які направляються у відрядження за кордон, та осіб, звільнених з військової служби у Службі безпеки України» [149]. Ця «Інструкція визначає порядок організації у Службі безпеки України (далі - СБУ) медичного огляду військово-лікарськими комісіями (далі - ВЛК), створеними при закладах охорони здоров'я СБУ: 1) кандидатів на військову службу до СБУ, у тому числі військовозобов'язаних, які призначаються для укомплектування підрозділів, органів, закладів СБУ до штатів воєнного часу в особливий період із проходженням військової служби в СБУ за призовом під час мобілізації, на особливий період або за призовом осіб офіцерського складу (далі - військовозобов'язані СБУ); 2) кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах СБУ та військових навчальних підрозділах СБУ закладів вищої освіти (далі - навчальні заклади); 3) осіб, які приймаються на службу у військовому резерві СБУ; 4) членів сімей співробітників-військовослужбовців СБУ, які направляються у відрядження за кордон (далі - члени сімей співробітників-військовослужбовців); 5) колишніх співробітників-військовослужбовців» [149].

Перед проходженням медичного огляду з метою визначення придатності до військової служби в СБУ особи подають до ВЛК такі документи: направлення на медичний огляд; паспорт громадянина України (для дітей співробітника-військовослужбовця - свідоцтво про народження (за відсутності паспорта громадянина України)); військовий

квиток або посвідчення про приписку; медичну карту амбулаторного хворого (форма № 025/о; медичну довідку про проходження обов'язкових попереднього та періодичного психіатричних оглядів (форма № 122-2/о); сертифікат про проходження профілактичного наркологічного огляду (форма № 140/о (облікова)); результати рентгенологічного (флюорографічного) дослідження органів грудної порожнини, якщо воно не проводилось або якщо в медичних документах відсутні відомості про таке дослідження протягом останніх 12 місяців; довідки з протитуберкульозного та дерматовенерологічного диспансерів щодо перебування на диспансерному обліку; результати аналізів на ВІЛ-інфекцію, вірусний гепатит «В» і «С», «RW»; результати аналізу крові на білірубін та «АЛТ» - для кандидатів на навчання у навчальних закладах; результати ехокардіоскопічного дослідження - для кандидатів на навчання у навчальних закладах; копію свідоцтва про хворобу або довідки ВЛК - для кандидатів на військову службу, які раніше були звільнені з військової служби та пройшли медичний огляд ВЛК [149].

Не менш важливою для виконання функцій СБУ є оцінка професійно-психологічних якостей претендентів на посаду до цього відомства, яка проводиться у ВВНЗ та ВВП ВНЗ комісією з професійно-психологічного відбору (далі - Комісія), яка створюється наказом ректора ВВНЗ або начальника ВВП ВНЗ. «До складу Комісії включаються особи з числа психологів Управління роботи з особовим складом Служби безпеки України, підрозділів кадрового забезпечення функціональних підрозділів Центрального управління, регіональних органів, органів військової контррозвідки, навчальних закладів, наукових установ та інших закладів, установ Служби безпеки України, науково-педагогічного складу ВВНЗ, ВВП ВНЗ. Членами Комісії можуть бути фахівці Служби безпеки України, які мають вищу освіту у галузі психології та практичний досвід оперативно-службової діяльності більше трьох років» [151].

«До проведення ППВ Комісія забезпечує тиражування затверджених бланків тестових завдань, пояснювальних записок до тестування у необхідній кількості. Підготовка та тиражування тестових завдань здійснюються в умовах суворої конфіденційності. Розголошення в будь-якій формі конфіденційної інформації про зміст тестових завдань до завершення їх виконання вступниками заборонено» [151]. «Вступники, які за результатами виконання кожного тестового завдання отримали 50 і більше балів, визнаються такими, що пройшли ППВ. Із вступниками, які за результатами виконання одного або двох тестових завдань отримали за кожне менше 50 балів, проводяться співбесіди. Вступники, які за результатами виконання трьох і більше тестових завдань отримали за кожне менше 50 балів, вважаються такими, що не пройшли ППВ. Співбесіди проводяться у присутності не менше трьох членів Комісії з метою забезпечення об'єктивності прийняття рішення про придатність вступників до навчання та військової служби курсантами ВВНЗ або ВНП ВНЗ. Співбесіди із вступниками проводяться в індивідуальному порядку шляхом їх опитування в межах тестових завдань, винесених для ППВ, а також спостереження за їх психологічними особливостями, якостями під час такого опитування» [151].

- метод оцінки зібраної інформації, який передбачає:
а) перевірку правдивості, повноти та об'єктивності наданих кандидатом відомостей; б) аналізу інформації, отриманої під час вивчення кандидата. Загалі, інформація – це універсальний ресурс, який використовується всіма галузями економіки та є сукупністю відомостей, фактів, знань про її компоненти, об'єкти, суб'єкти, що передаються прямо або опосередковано від джерела до споживача [139]. Даний метод в розрізі представленої проблематики передбачає отримання та обробку документальної інформації щодо кандидатів на посаду до Служби безпеки України.

За результатами проведеного вивчення та аналізу зібраної інформації про кандидата уповноважена особа заінтересованого

підрозділу за участю всіх співробітників, задіяних у вивченні кандидата, складає узагальнюючу довідку з обов'язковим викладенням у ній інформації про: установчі дані кандидата; навчання, трудову (службову) діяльність кандидата; результати первинного медичного огляду та професійно-психологічного відбору кандидата, реєстраційні номери та дати відповідних довідок і висновків; результати перевірки правдивості, повноти та об'єктивності наданих кандидатом відомостей; ділові, моральні й особистісні якості кандидата та інші дані, що його характеризують; мотиви вступу кандидата до ВВНЗ та проходження військової служби в СБУ; назву ВВНЗ, спеціальність (спеціалізацію/спеціалізації) та освітній рівень підготовки кандидата; ознайомлення кандидата з правилами прийому до ВВНЗ та особливостями, пов'язаними із проходженням військової служби в СБУ [150].

«Вивчення кандидата припиняється: у разі визнання кандидата не рекомендованим до навчання у ВВНЗ за результатами професійно-психологічного відбору або непридатним до навчання за станом здоров'я; у разі виявлення за результатами перевірки правдивості, повноти та об'єктивності наданих відомостей підстав, за яких відповідно до Наказу № 700 кандидат не може бути прийнятий на військову службу (навчання) за контрактом курсанта до ВВНЗ; у разі наявності відомостей (судового рішення) про притягнення кандидата до кримінальної відповідальності, якщо судимість не погашена або не знята в установленому порядку, або до адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, або військового адміністративного правопорушення; за власним бажанням та з інших підстав, визначених законодавством України» [150].

«Узагальнююча довідка разом з матеріалами, отриманими під час вивчення кандидата, долучається до навчальної справи кандидата, яка у разі прийняття рішення про направлення його для участі у конкурсному

відборі для зарахування на навчання надсилається до відповідного ВВНЗ. Навчальна справа формується протягом вивчення кандидата з додержанням вимог нормативно-правових актів, які регламентують організацію діловодства, та має містити отримані від кандидата документи (копії документів), матеріали його вивчення та перевірки правдивості, повноти й об'єктивності наданих відомостей» [150].

Таким чином, проведене наукове дослідження дає змогу зробити висновок про те, що саме окреслені вище форми та методи відбору кадрів до Служби безпеки України найбільш змістовно та повно характеризують відповідну діяльність. Їх застосування, як вбачається сприяє якісному кадровому забезпеченню даного відомства, а відтак і створює умови для ефективного виконання ним завдань та функцій у сфері забезпечення національної та державної безпеки, а також самостійності та незалежності української держави.

Висновки до розділу 2

Аргументовано, що адміністративно-правове регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України – це здійснюваний за допомогою норм адміністративної галузі права регулюючий та упорядковуючий вплив права на суспільні відносини та діяльність спеціальних суб'єктів, з метою забезпечення їх належного функціонування та відповідності положенням діючого законодавства України.

З'ясовано, що механізм адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України - це система правових засобів (прийомів та способів) через реалізацію яких встановлюються матеріально-, процесуально та процедурно-правові закономірності відбору працівників до органів та підрозділів СБУ. Ключовими характеристиками даного механізму є: 1) системний характер – його

складові за своєю природою хоча і самостійні та мають власні особливості, однак перебувають в тісній взаємодії та формують єдину, комплексну систему із відповідною метою функціонування; 2) динамічний характер – механізм адміністративно-правового регулювання відображає не статичний зміст права, а процес функціонування його норм в окремій групі однорідних суспільно-правових відносин, зокрема відносин у сфері кадрового забезпечення СБУ; 3) об'єктивний характер – засоби, прийоми та способи, що становлять зміст адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до СБУ реалізуються у конкретній послідовності, чітко упорядковано та формалізовано; 4) державно-владний характер – дія механізму адміністративно-правового регулювання забезпечується волею держави та, в окремих випадках, інструментами державного примусу.

Доведено, що до ключових елементів структури механізму адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до СБУ найбільш доцільно віднести наступні: норми адміністративного права, адміністративно-правові нормативні акти, адміністративні правовідносини, акти реалізації адміністративних норм, адміністративно-правові методи.

Акцентовано увагу на тому, що питання відбору кадрів до СБУ на сьогоднішній день регламентовано цілою низкою документів різної юридичної сили. Так, Конституцією та ратифікованими Конвенціями встановлюються засади організації роботи СБУ та загальні вимоги до процесу підготовки її кадрів, які відповідають поточним міжнародним викликам. В свою чергу на законодавчому рівні, переважно, визначається правовий статус СБУ, її структура, а також обмеження антикорупційного характеру. Водночас, процедура безпосереднього відбору до відомства, а також пов'язані із цим суміжні механізми перевірки відповідності кандидатів, регламентовано відомчими підзаконними нормативними документами виданими безпосередньо Службою безпеки України.

Наголошено, що привалювання підзаконних нормативно-правових актів в адміністративно-правовому регулюванні відбору кадрів до СБУ є недоліком, зокрема якщо порівнювати приклади регламенту аналогічного питання у роботі інших правоохоронних органів, зокрема, Національної поліції України, Національного антикорупційного бюро України тощо. У законодавчих актах сфери діяльності останніх, питання відбору чітко окреслюється із виділенням конкретних етапів, типів праці (державна служба, робота за трудовим договором і таке інше), вимог до кандидатів, порядку входження у професію. В свою чергу, Закон України «Про Службу безпеки України» досить поверхнево відображає зазначені аспекти, внаслідок чого: 1) мінімізовано гарантії об'єктивного відбору до органів та підрозділів СБУ; 2) регулювання процесу відбору набуває «гнучкості», адже відбувається за рахунок положень відомчих актів, вносити зміни до яких значно легше, аніж до законів; 3) відсутні прозорі кваліфікаційні вимоги до кандидатів на роботу в СБУ. виправлення зазначених недоліків можливо за рахунок внесення змін до Розділу III Закону України «Про Служби безпеки України», в якому варто закріпити: 1) чіткі кваліфікаційні та освітні вимоги до кандидатів на службу; 2) етапи проведення відбору на службу до СБУ; 3) процедуру відбору на службу до СБУ; 4) особливості відбору на службу за рахунок навчання у навчальних закладах СБУ.

Встановлено, що принципи правового регулювання в цілому та адміністративно-правового регулювання, зокрема, – це правові положення найвищого порядку які: по-перше, являють собою основоположні засади, що виходять із суспільної думки про призначення права та його силу; по-друге, можуть виражатись як в окремих нормах правових актів, так і розчинятись у нормативному матеріалі, набуваючи форми відправної юридичної ідеї; по-третє, мають найбільшу юридичну силу та загальнообов'язковість для всіх суб'єктів права; по-четверте, спрямовують правове регулювання та визначають рамки, за межі яких

його вплив не може виходити, зважаючи на суспільні цінності та норми моралі; по-п'яте, є найбільш стабільними правовими положеннями, адже детермінувати їх зміну може лише поява нових суспільних переконань про право та його регулятивну роль; по-шосте, забезпечують раціональну та повну реалізацію прав і свобод громадян в усіх сферах життєдіяльності.

З'ясовано, що принципи адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України – це сукупність заснованих на загальнонаціональних цінностях та переконаннях про право і його регуляторну роль, основоположних начал, вихідних ідей, розчинених у нормативно-правовій системі держави, які спрямовують та обмежують правове регулювання суспільно-правових відносин в сфері кадрового забезпечення СБУ взагалі та формування її кадрового складу, зокрема.

Відмічено, що принцип законності передбачає ідею спеціального політико-правового та суспільного режиму життєдіяльності країни, за якого поведінка кожного суб'єкта неухильно відповідає вимогам закону та за жодних обставин не може порушувати їх, а право, в свою чергу, повинно забезпечувати цей режим. Виходячи зі змісту цього принципу, адміністративно-правове регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України має забезпечувати неухильну та сувору відповідність процесу формування кадрового складу відомства всім юридичним засадам, які його регулюють.

Акцентовано увагу на тому, що рівність – це декларована Конституцією України можливість кожного користуватись наданими йому правами, досягати юридичних інтересів та нести рівну відповідальність за свої дії із іншими суб'єктами права. Окрім того, рівність також передбачає одноманітний статус кожної людини і громадянина перед законом, що означає надання всім рівних прав та можливостей, незалежно від їх особистісно-суб'єктивних показників, таких як: раса, колір шкіри, стать і таке інше. Як ідея адміністративно-

правового регулювання відбору кадрів до СБУ, рівність відображається у двох аспектах: по-перше, наявності рівного права та можливостей кожного суб'єкта стати працівником органів та підрозділів Служби безпеки України (за умови відповідності професійним вимогам); по-друге, суворой заборони дискримінації в процесі відбору на службу в СБУ за ознаками раси, кольору шкіри, віросповідання, статті, а також інших суб'єктивних ознак.

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.

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.

Встановлено, що форми відбору кадрів до Служби безпеки України представляють собою зовнішній прояв практичної діяльності спеціально уповноважених, яка спрямована на ідентифікацію, оцінку та перевірку кандидатів на посаду до досліджуваного відомства. Серед ключових форм відбору кадрів до СБУ виділено конкурс та використання кадрового резерву.

Констатовано, що конкурс – це ключова форма відбору кадрів до Служби безпеки України, яка представляє собою врегульований нормами чинного законодавства системний процес, що включає оцінку компетенцій, теоретичних знань, практичних вмінь та навичок, а також досвіду кандидатів на посаду, з урахуванням принципів транспарентності, об'єктивності та відкритості, з метою залучення на службу до СБУ найбільш підходящих та професійних працівників, які будуть ефективно виконувати покладені на них обов'язки.

Доведено, що метод представляє собою сукупність інструментів та засобів, які в своїй діяльності використовують спеціально-уповноважені суб'єкти з метою відбору до Служби безпеки України фахівців, які будуть здатні належним чином виконувати завдання та функції даної інституції. Серед відповідних методів виділено: 1) метод вивчення кандидата, який включає: співбесіду; первинний медичний огляд (перевірка відповідності стану здоров'я); оцінку професійно-психологічних якостей претендентів на посаду; 2) метод оцінки зібраної інформації, який передбачає: а) перевірку правдивості, повноти та об'єктивності наданих кандидатом відомостей; б) аналізу інформації, отриманої під час вивчення кандидата.

Підкреслено, що саме зазначені вище форми та методи відбору кадрів до Служби безпеки України найбільш змістовно та повно характеризують відповідну діяльність. Їх застосування, як вбачається сприяє якісному кадровому забезпеченню даного відомства, а відтак і створює умови для ефективного виконання ним завдань та функцій у сфері забезпечення національної та державної безпеки, а також самостійності та незалежності української держави.

РОЗДІЛ 3.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДБОРУ КАДРІВ ДО СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

3.1. Міжнародний досвід правового регулювання відбору до правоохоронних органів та можливості його використання в Україні в умовах оновлення Служби безпеки України.

Служба безпеки України сьогодні є одним із ключових суб'єктів забезпечення національної безпеки, територіальної цілісності, а також свободи і незалежності нашої держави. Разом із тим, в процесі своєї діяльності СБУ зіштовхується із низкою проблем, однією із ключових серед яких є кадрове забезпечення, важливим елементом якого є відбір висококваліфікованих та професійних кадрів. Вирішення проблем у відповідній сфері вимагає проведення комплексних досліджень, присвячених вивченню найбільш позитивного зарубіжного досвіду, який зможе використати вітчизняний законодавець в умовах оновлення Служби безпеки України. У світовій практиці наразі спостерігаються загальні тенденції у розвитку систем професійної освіти кадрів поліції, яка спрямована на узгодження підготовки фахівців правоохоронних органів з сучасними вимогами та змінами у сфері правоохоронної діяльності. До цих тенденцій включаються такі аспекти: демократизація процесу відбору кадрів; відмова від військових традицій та формування власних; підкреслення гуманізації процесу навчання; акцент на інтелектуалізації освіти; бажання вищої відомчої освіти відповідати стандартам загального університетського рівня освіти; сприяння розвитку творчого мислення та особистісних навичок фахівців у різних галузях поліцейської діяльності; застосування в освітньому процесі поліцейських

технологій дистанційного, відкритого та постійного навчання; бажання систем поліцейської освіти в різних країнах до інтеграції та співпраці [203].

Д.В. Швець відмічає, що спільна думка щодо професійної підготовки поліцейських, хоча не є однаковою у всіх випадках, в основному включає такі стандарти: повне розуміння та прийняття ролі поліції в суспільстві; співпраця та взаємодія з колегами; дотримання Кодексу етики та відповідність його нормам як у повсякденному житті, так і на службі; високий рівень інтелектуального розвитку; постійне оновлення та поповнення знань; володіння повним спектром професійних методів (здатність перетворити знання на практичну діяльність); свідомість щодо власних сильних та слабких сторін; психологічна й етична підготовка; постійне навчання новим методам поліцейської роботи та підвищення кваліфікації та інші аспекти [203].

Перша країна досвіду якої ми приділимо увагу – Сполучені Штати Америки (далі - США). Загалом Федеральний уряд в США є найбільшим роботодавцем у країні, який надає роботу більш ніж трьом мільйонам співробітників за двома тисячами спеціальностями. На рівні штату в системі правоохоронних органів США діють 23 поліцейські організації. Вони мають ті ж повноваження, що і муніципальна поліція, але діють в межах одного штату. Створення вказаних правоохоронних органів було викликане необхідністю розібратися зі зростанням рівня злочинності на позаміській території, яке виникло як результат збільшення чисельності населення та його мобільності. В окремих штатах така поліція має додаткові функції: рибнагляд, інспекція з полювання, патрулювання швидкісних магістралей та інші. В окремих випадках також ці поліцейські можуть виконувати рішення суду у цивільних справах, в яких однією зі сторін був власне штат. На окружному рівні поліцію США представляють переважно незалежні агентства, які очолюють шерифи. Посада шерифа є виборною і певною мірою політичною. Суттєвою

особливістю таких агентств – шерифських відділків є те, що вони конституційні установи, тобто не залежать від рішень представників виконавчої або законодавчої гілок влади. Для того, щоб вплинути на роботу шерифів та їх відділків, потрібне внесення поправок до конституції. Отже така юридична незалежність у поєднанні з вибірністю посади дають шерифам значну долю автономії [29, с.55].

У кожному з правоохоронних відомств США існує індивідуальна система відбору, яка обумовлена специфікою їхньої роботи та внутрішніми стандартами. В той же час, ці системи мають багато загальних аспектів. Основна мета цього відбору полягає в виборі найбільш підходящих кандидатів, які за своїми особистими та моральними якостями, рівнем освіти, фізичною готовністю та станом здоров'я зможуть ефективно виконувати важкі функціональні обов'язки у справі забезпечення правопорядку в країні, в конкретному штаті або окрузі. В більшості випадків, поліцейські органи в США набирають кандидатів із середньою або вищою освітою. Однак декілька поліцейських відділів встановлюють вимоги щодо наявності вищої освіти серед своїх співробітників. Зокрема, згідно з даними Департаменту юстиції США, лише 1% поліцейських відділів вимагають наявності диплома вищої чотирирічної освіти, 7% агентств вимагають диплома дворічної вищої освіти, 4% вимагають початку навчання в коледжі, та у 86% вимагають атестата про середню освіту. Зокрема, кандидати на посаду поліцейського повинні також пройти курси з однієї з наступних дисциплін: правозастосування, судова практика, психологія, адвокатура, історія Америки, громадське управління, англійська мова, правові відносини, соціологія та торгове право [65].

Конкурс на посаду поліцейського у США завжди дуже конкурентний, бо на кожну вакансію подають заявки приблизно 20 осіб. Довіра до правоохоронних органів у Сполучених Штатах становить 66-70% серед населення, що є вищим показником, ніж у Західній Європі, де

цей показник складає 61%. Важливим аспектом довіри до поліції в США є відсутність інституту "понятих", що означає, що поліцейський може проводити необхідні процедури самостійно, і йому вірять. Проте, якщо поліцейський надає неправдиву інформацію, його можуть засудити на позбавлення волі до 15 років. У порівнянні з Україною, де колишня міліція мала низький рівень довіри (22%), в новоствореній поліції цей рівень зрос до 52% за результатами опитувань [32, с.11].

Вимоги до кандидатів на посаду поліцейського в США включають вік від 21 до 35 років, громадянство США, відсутність судимостей, і бажано відсутність правопорушень, а також навчання в поліцейській академії тривалістю від 6 до 9 місяців. Після закінчення академії поліцейські в США розпочинають свою службу з патрулювання вулиць, що є обов'язковим етапом для всіх поліцейських, і цей період триває приблизно 3 роки [32, с.11]. Варто також зауважити, що Україна також приймає громадян на службу в поліцію, але тут вимоги більш демократичні: громадяни віком від 18 років з повною загальною середньою освітою, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного походження, майнового стану та місця проживання, які володіють українською мовою, можуть брати участь в конкурсі для вступу в поліцію [32, с.11].

Окрему увагу варто звернути на відбір кадрів для Федерального бюро розслідувань (далі - ФБР). На сьогодні дії ФБР є одним із світових еталонів передової криміналістичної, оперативно-розшукової, антитерористичної діяльності, а також суто аналітичної роботи у сфері боротьби з усіма наявними видами, проявами злочинності. Це є можливим завдяки використанню в межах ФБР найновітніших методик, способів та технологій здійснення дієвої правоохоронної та іншої пов'язаної з нею діяльності. Велике значення має і чинна система відбору майбутніх кадрів, комплексна система професійної підготовки та перепідготовки кваліфікованих слідчих та оперативнорозшукових

працівників – спеціальних агентів ФБР. Така професійна підготовка включає необхідні правові знання, належну фізичну форму, ґрунтовне опанування різноманітних методик розслідування кримінальних злочинів тощо [60, с.15].

У ФБР працює близько 37000 співробітників, і більшість із них працюють у польових офісах по всій території Сполучених Штатів або в штаб-квартирі у Вашингтоні, округ Колумбія. Невелика кількість, близько 250, штатних офісів розташована по всьому світу. У США є 56 офісів ФБР. Деякі офіси охоплюють увесь штат, наприклад офіс у Сіетлі. Інші охоплюють окремі регіони. Наприклад, офіс в Олбані охоплює кілька округів Нью-Йорка та весь Вермонт. ФБР може перемістити агентів та інших співробітників для задоволення своїх потреб у будь-який момент. За даними Бюро статистики праці (BLS), середня зарплата агента ФБР становить 86280 доларів на рік. BLS включає всіх правоохоронних органів разом у свою середню зарплату та інформацію про перспективи роботи [215].

Як і інші федеральні агентства, такі як Національна Безпека та ЦРУ, ФБР вимагає, щоб нові працівники були громадянами США, пройшли перевірку. Вам має бути від 23 до 36 років на момент найму, а чоловіки мають бути зареєстровані для Selective Service. Діючі військові та ветерани, які подали заявку, можуть отримати ветеранську перевагу по заявці. ФБР має додаткові вимоги, які можуть мати деякі інші федеральні агентства, зокрема: відсутність судимостей, зокрема: а) про вчинення кримінальних правопорушень; б) відсутність заборгованості по студентським позикам, а також наявність доброї репутації у студентські роки; в) навіть якщо кандидат на посаду у ФБР розлучений, то він повинен не мати заборгованості стосовно аліментів; г) відсутність податкової та кредитної заборгованості; г) наявність дійсного водійського посвідчення та стаж водіння не менше шести місяців; д) не бути членом

будь-яких організацій, як мали та/або мають намір повалення державного режиму.

ФБР визначає вісім ключових компетенцій, яких воно найбільше хоче від своїх агентів. Потенційних кандидатів буде оцінено за кожною з цих компетенцій під час процесу перевірки, щоб побачити, чи підходять вони для роботи в Бюро: 1) здатність працювати у команді, щоб вирішувати проблеми, розвивати ідеї та працювати над спільною метою; 2) комунікативні навички, адже робота у ФБР передбачає необхідність постійно спілкуватись не тільки з колегами, а й громадянами; 3) гнучкість і адаптивність у реагуванні на непередбачені ситуації; 4) ініціативність, що передбачає готовність братися за нові проекти; 5) наявність вмінь щодо ефективного спілкування, а також навичок встановлювати стосунки з іншими суб'єктами, а також виявляти чуйність і посередництво при вирішенні проблемних питань; 6) здатність здобути повагу та лояльність інших; мотивувати та надихати; 7) організація та планування, тобто вміння визначати пріоритети, графіки та цілі, розробляти плани, тощо; 8) вміння критично оцінювати проблеми та причини їх виникнення.

ФБР вимагає від претендентів не менше двох років професійного досвіду роботи. Зазначене стосується будь-якої посади, яка потребує ступеня бакалавра, і включає контрольні, управлінські та лідерські обов'язки. Кандидати, які мають вищу освіту, повинні мати принаймні один рік професійного досвіду роботи. ФБР є висококонкурентною організацією, а відтак здійснює пошук кандидатів найвищого рівня, які мають високий рівень освіти, якісні професійні теоретичні знання та практичні навички [215].

Процес отримання статусу спеціального агента включає кілька етапів і зазвичай займає щонайменше рік. Щоб почати процес, особа повинна подати заявку онлайн. Якщо вона пройде початкові етапи перевірки, то далі відбувається більш ретельний процес оцінювання, зокрема:

1) медичне обстеження, під час якого відбувається перевірка фізичного стану, щоб переконатися: чи відповідає кандидат вимогам та стандартам для роботи у ФБР;

2) тест на фізичну підготовку. Кандидати повинні пройти іспит на фізичну підготовку, який включає віджимання, присідання, спринт і біг на 1,5 милі (2.4 км);

3) оцінка «історії життя» кандидата на службу. У даному контексті ФБР може проводити опитування колишніх колег кандидата, однокурсників, близьких родичів, тощо. Кандидат також має пройти тест на наркотики, надати відбитки пальців і так далі.

Спеціальні агенти та кандидати в аналітики розвідки навчаються в Академії ФБР у Квантіко, штат Вірджинія поблизу Вашингтона, округ Колумбія. Основна польова підготовка триває 20 тижнів, і протягом цього часу кандидатам потрібно буде пройти принаймні один додатковий курс фізичної підготовки. Навчання є комплексним і включає дослідницькі та навчальні предмети, тренування з фізичної підготовки, користування вогнепальною зброєю та навички водіння. Нові агенти вивчають: тактику захисту; методи боротьби з тероризмом і розслідування; науку про поведінку; криміналістику. Очікується, що нові кандидати на посаду агентів будуть зберігати консервативний вигляд ФБР і носити діловий одяг. Після успішного проходження навчання кандидат отримує призначення до одного з 56 офісів ФБР по всій країні. Нові агенти переміщуються для свого першого призначення і зазвичай не призначаються туди, де розглядалася їх заявка.

Завершуючи розгляд досвіду США варто звернути увагу на тому, що Система підготовки професійних кадрів у правоохоронних органах тісно взаємопов'язана з процесом набору кадрів, - рекрутингом. Однією з основних рис системи рекрутингу в правоохоронних органах є високий рівень конкуренції. Це обумовлено тим, що професія поліцейського чи співробітника федерального правоохоронного агентства в США є високо

цінною та добре оплачуваною. У великих поліцейських департаментах, кількість кандидатів, які борються за одну вакансію, зазвичай коливається в межах 20-40 осіб. У визначених агентствах, таких як Федеральне Бюро Розслідувань (ФБР), конкурс може становити сотні кандидатів на одне вільне місце. Основні методи професійного відбору та навчання включають аналіз документів кандидата, селекційні інтерв'ю, біографічне опитування, психологічне тестування та проведення оцінки в спеціалізованих центрах. Безумовно, в системі підготовки кадрів поліції в США приділяється важлива увага питанням запобігання корупції та уникнення конфлікту інтересів. Це включає розробку довідників щодо етики, встановлення принципів етичної поведінки та стандартів етичної поведінки для посадових осіб органів виконавчої влади [65, с.12].

Тож, узагальнюючи зазначене вище варто зауважити, що Сполучені Штати Америки володіють досить прогресивним досвідом у сфері відбору та підготовки кадрів для правоохоронного сектору держави. Серед позитивних аспектів, які слід використати українському законодавцю, слід виділити наступний:

- професія правоохоронця в США є дуже популярною, шановною та високооплачуваною, що в свою чергу призводить до значної конкуренції серед кандидатів на відповідні посади;
- високий рівень вимог до рівня освіти претендентів на посаду, незалежно від того, про який правоохоронний орган йдеться;
- система відбору включає різні методи, такі як: аналіз документів кандидата, селекційні інтерв'ю, біографічне опитування, психологічне тестування та оцінка в спеціалізованих центрах. Ці методи допомагають оцінити різні аспекти кандидатів, включаючи їхні здібності: фізичні, моральні, інтелектуальні;
- суттєва увага при оцінці кандидатів на посаду приділяється перевірці стану дотримання ними антикорупційного законодавства, а

також етичних норм в процесі здійснення трудової діяльності на попередньому місці роботи;

- сутність та зміст конкурсного відбору та вимог є диференційованими в залежності від того, на посаду в який правоохоронний орган особа претендує.

Наступна країна, досвіду якої ми приділимо увагу, - Великобританія. Поліцейська система Великобританії належить до так званих напівцентралізованих систем, в яких повноваження загальнодержавних органів поліцейського управління щодо територіальних поліцейських формувань обмежені контролем за призначенням керівних посадових осіб, частковою системою їх бюджетного фінансування, визначеними лише загальними правилами організації і несення служби та іншими факторами. Поліція Великобританії представляє ряд великих територіальних формувань, які формально підпорядковані місцевій владі, але в кінцевому рахунку знаходяться під контролем Міністра внутрішніх справ (в Англії та Вельсі), державного міністра у справах Шотландії і начальника Управління поліції Північної Ірландії [201].

Якість діяльності поліції Великобританії знаходиться у прямій залежності від якості персоналу, який виконує обов'язки поліцейських, а також від того, як ці люди вивчаються до вступу на службу, навчаються, просуваються по службі та підтримуються. У цілому, у Великобританії традиційно існують досить жорсткі вимоги до набору, підготовки та просування по службі поліцейського персоналу. Ще у 1920 році англійські фахівці констатували, що «людина не може бути добрим поліцейським, якщо вона не має більш ніж середніх розумових здібностей, доброї пам'яті та спостережливості, у ній повинні поєднуватись високі моральні, розумові якості, які не є обов'язковими для людей іншої професії. Поліцейський завжди повинен діяти тактовно та розсудливо, виявляти ініціативу за різних непередбачених обставин.

На поліцейського покладається значно більша відповідальність, ніж на посадових осіб інших спеціальностей». Поліція Великобританії має розгалужену систему відомчої освіти, яку можна поділити загалом на дві частини: навчання, що здійснюється на національному рівні у межах системи Національної підготовки поліції, та навчання, що проводиться на місцевому рівні, безпосередньо у поліцейських силах [65, с.45].

У відбірковому процесі до поліції Великобританії важливо враховувати кілька «базових» критеріїв для кандидата: вік від 18 років; громадянство Великої Британії, громадянство Європейського Союзу (ЄС) зі статусом осілості або іноземного громадянина з безстроковим дозволом на перебування у Великобританії без обмежень; проживання в Великобританії протягом останніх трьох років (з винятками, наприклад, якщо особа служила за кордоном у британських збройних силах); наявність кваліфікації, еквівалентної A-level. Крім цього, відмова у прийнятті на службу може бути обумовлена наявністю судимостей, фінансових проблем або татуювань, які можуть вважатися образливими.

Тож, відбір кадрів до поліції Великобританії - це процес, який має свої особливості, зокрема:

1. Кваліфікаційні вимоги. Для подання заяви на службу в поліції Великобританії, кандидат повинен мати певний рівень освіти. Зазвичай це середня освіта (GCSEs або їх еквіваленти), але деякі поліцейські силові структури можуть вимагати наявності вищої освіти.

2. Громадянство та вік. Кандидати повинні бути громадянами Великобританії, Європейського Союзу або ж мати дозвіл на працевлаштування в Великобританії. Зазвичай, мінімальний вік для вступу в поліцію - 18 років, але такий підхід може змінюватись в залежності від конкретного поліцейського відділу.

3. Кандидати повинні пройти медичний огляд, щоб переконатися, що вони фізично здорові і готові до виконання обов'язків поліцейського.

4. Під час відбору проводяться перевірки на наявність кримінальних записів або попередніх судимостей. Кандидати зі сумнівними або серйозними кримінальними, зазвичай, відсіюються.

5. Психологічні тести та інтерв'ю використовуються для оцінки психологічної стійкості та здатності кандидата працювати в стресових ситуаціях.

6. Відбір кадрів до поліції включає ряд етапів, таких як заповнення заяви, тестування, інтерв'ю та фізичні вправи. Кожен етап має свої вимоги та критерії відбору.

7. Після успішного відбору кандидати проходять навчання в поліцейській академії, яке може тривати кілька місяців до року, залежно від поліцейської силової структури.

Важливо зауважити, що кожен поліцейський відділ у Великобританії може мати свої власні вимоги та процедури відбору, і вони можуть варіюватися в залежності від конкретного регіону та потреб.

Наступна Європейська країна, якій ми приділимо увагу, - Німеччина. У Німеччині в кожній земельній поліції існують спеціальні підрозділи, які відповідають за забезпечення громадського порядку під час надзвичайних ситуацій, зокрема під час масових заходів. Ці підрозділи володіють високим рівнем обладнання, мають відмінну підготовку і готові діяти в ускладнених ситуаціях, а також приймати незалежні рішення. Крім того, вони беруть на себе організацію цивільної оборони на введений їм території. Такі підрозділи називаються поліцією готовності і спадкоємцями поліції безпеки 1920-х років. Наприклад, річкова та берегова поліція землі Північної Рейн-Вестфалії, яка налічує 300 працівників і має в своєму розпорядженні 31 патрульне судно, є однією з таких одиниць. Крім своїх основних обов'язків, вони також навчають поліцейських і надають допомогу в справах, пов'язаних із контролем руху транспорту, проведенням великих облав і великомасштабним розшуком. Поліція готовності також задіяна в

боротьбі з організованою злочинністю, і в її складі налічується понад 30 000 працівників. Ці підрозділи розташовані по всій території країни і поділяються на групи, батальйони та сотні. Їх працівники носять форму сіро-зеленого кольору [14, с.320]. Поліцейські цих підрозділів набираються на роботу шляхом укладення індивідуальних трудових угод. Кожному співробітнику цих підрозділів видається відповідне посвідчення, і їхню діяльність координують співробітники відділу кадрів поліції. Зазвичай, особи, які входять до складу допоміжних підрозділів, залучаються до участі у масштабних поліцейських операціях в ситуаціях, коли потрібні додаткові ресурси, відсутні у поліції. В основному їхні обов'язки включають в себе контроль та регулювання дорожнього руху, патрулювання та охорону об'єктів. Вони також можуть виконувати обов'язки водіїв автотранспорту та комунікаційних спеціалістів. Співробітники допоміжних підрозділів поліції землі Гамбурга мають право на носіння зброї. Щодо підготовки кадрів, Федеральна академія поліції Німеччини, розташована поблизу Мюнхена, є центральним навчальним закладом поліції для всієї країни. Крім того, в кожній землі діє своя поліцейська школа. Процес підготовки поліцейських кадрів ґрунтується на трьох рівнях: початковому, підвищеному і вищому. Крім поліцейських шкіл, земельні школи управління також беруть участь у підготовці кадрів [14, с.320].

Відбір кадрів для німецької поліції має деякі особливості, які мають на меті переконатися, що поліцейські є кваліфікованими, надійними та придатними для виконання завдань поліцейської служби. Ось деякі з цих особливостей: 1) поліцейські органи Німеччини мають чіткі вимоги до працевлаштування, яким повинні відповідати претенденти. Зазвичай, це включає в себе мінімальний вік (18 років), німецьке громадянство, «чисте» свідоцтво про несудимість і часто закінчену шкільну освіту; 2) процеси відбору в поліцію, як правило, складні і включають письмові тести, співбесіди, тести фізичної

підготовки та психологічну оцінку; 3) претенденти повинні пройти поліцейський медичний огляд, який перевіряє їхню фізичну форму та стан здоров'я; 4) підготовка проходить у спеціальних поліцейських школах, розташованих у окремих федеральних землях. Тривалість навчання може відрізнятись залежно від федеральної землі, але зазвичай становить кілька років; 5) після базової підготовки поліцейські мають можливість спеціалізуватися в різних областях, таких як: кримінальне розслідування, дорожня поліція, контроль за наркотиками чи боротьба з тероризмом; 6) Департамент поліції приділяє значну увагу постійному навчанню своїх офіцерів, щоб переконатися, що вони можуть бути в курсі останніх подій у правоохоронній та поліцейській діяльності. Таким чином, точні критерії та процедури відбору можуть відрізнятись залежно від федеральної землі та типу поліцейського органу в Німеччині. Тим не менш, вищезазначені особливості зазвичай можна зустріти в більшості поліцейських органів Німеччини.

Окрему увагу в розрізі аналізу досвіду Німеччини варто звернути на підготовку кадрів для Федеральної розвідувальної служби (BND), яка займається питаннями зовнішньої політики та політикою безпеки Німеччини. Поле діяльності – весь світ. Згідно із заявами BND, основним завданням є надання владі надійної інформації в потрібний час і в повній формі, яка відповідає їхнім потребам. BND є постачальником послуг для федерального уряду, департаментів і Бундесверу. Інформація стосується важливих політичних, економічних і технічних подій, військових питань і абстрактних або конкретних загроз безпеці Німеччини та її партнерів. BND підтримує федеральний уряд у прийнятті рішень щодо безпеки та зовнішньої політики, надаючи розвідувальні дані про інші країни. Бундесвер отримує інформацію від BND у своїх закордонних операціях. Федеральна розвідувальна служба також працює в кризовій групі Міністерства закордонних справ, виступає посередником у гуманітарних

переговорах у всьому світі та інформує міністерства та органи влади з конкретних питань.

Відбір персоналу для Федеральної розвідувальної служби (BND) у Німеччині є дуже делікатним і суворо регламентованим процесом, спрямованим на те, щоб цій інституції працювали лише кваліфіковані та надійні люди. Особливостями відбору кадрів для BND є наступні:

1) Перевірка безпеки, яка є надзвичайно ретельною та включає різні рівні. Це включає перевірку особистих і професійних даних, фінансову перевірку, перевірку особистих стосунків і можливу вразливість до шантажу. Лише люди, які пройшли ці перевірки, розглядатимуться для роботи в BND.

2) Секретність і конфіденційність є центральними елементами роботи в BND, і критерії відбору значною мірою враховують це.

3) BND набирає співробітників з різними академічними та професійними освітами, включаючи мовних експертів, техніків, аналітиків та інших спеціалістів. Важливу роль у відборі відіграє підготовка та кваліфікація претендентів;

4) BND працює в різних сферах, включаючи шпигунство, боротьбу з тероризмом, зовнішню розвідку тощо. Тому створюються міждисциплінарні групи, які охоплюють різні аспекти розвідувальної роботи.

5) Психологічна оцінка кандидатів є важливою частиною процесу відбору, щоб переконатися, що вони здатні протистояти психологічному стресу та етичним проблемам роботи в BND.

6) Постійна освіта та навчання. Співробітники BND проходять постійне навчання та навчання, щоб бути впевненими, що вони можуть бути в курсі останніх розробок у розвідувальній роботі.

Важливо зазначити, що процес відбору BND є надзвичайно стриманим, і багато деталей про цей процес недоступні для

громадськості. Однак зазначені вище пункти дають загальний огляд специфіки кадрового відбору для Федеральної розвідувальної служби.

І остання країна, досвіду якої ми приділимо увагу, - Польща. Процес прийому кандидата на службу в Польську поліцію є послідовним і включає наступні етапи: перевірка документації для визначення відповідності кандидата вимогам; співбесіда з претендентом; вирішення тестових завдань з загальних знань, які охоплюють такі області, як державне управління поліцією та громадська безпека; фізичне тестування кандидатів; розв'язання психологічних тестових завдань для оцінки інтелектуальних здібностей, соціальної адаптованості та стресостійкості в різних ситуаціях; перевірка особи щодо доступу до обмеженої інформації та дотримання конфіденційних даних; проходження спеціалізованої медичної комісії для оцінки фізичного та психічного стану кандидата щодо придатності до служби в поліції [156; 204]. Призначення проходить за такими умовами: 1) на період підготовчої або кандидатської служби; 2) на період контрактної служби; безстроково. Призначення в контрактній службі може відбутися після укладення контракту між особою, яка виявила бажання виконувати цю службу, та керівником. Контракт укладається з кандидатом строком від трьох до п'яти років. Служба в поліції починається з того дня, який прописаний у наказі про призначення поліцейського. Призначення поліцейського відбувається після проходження строкової військової служби або після звільнення в запас. Міністр внутрішніх справ Польщі підписує наказ, в якому визначає види та зразки службової документації поліцейських, органи, компетентні в їх видачі, а також принципи внесення записів у ці документи [204].

Підготовка працівників поліції Польщі складається з різних рівнів і включає наступні стадії:

1. Базова підготовка. Цей етап призначений для осіб з середньою освітою, які бажають стати поліцейськими. Головні завдання цієї підготовки включають розвиток основних навичок, необхідних для

виконання поліцейських обов'язків. Після успішного завершення цього етапу, випускники призначаються на посади з нижчими рангами. З 2001 року базова підготовка офіцерів поліції в Польщі акцентується на спеціалізованих навичках та практиці, необхідних для роботи у поліцейському відділі. Під час підготовки велика увага приділяється розвитку таких якостей, як: самодисципліна, чесність, обов'язковість, відповідальність та мужність.

2. Спеціальна підготовка (середній рівень). Даний етап призначений для осіб, які мають середню освіту та успішно пройшли базову підготовку. Спеціальна підготовка офіцерів поліції спрямована на набуття професійних навичок для роботи в певних областях поліцейської діяльності. Наприклад, офіцери, які патрулюють вулиці та займаються профілактикою злочинності, проходять спеціальну підготовку, щоб отримати посади окружних констеблів, чергових офіцерів, командирів патрульної служби та служби швидкого реагування, а також командирів взводу профілактики злочинності. Офіцери кримінальної поліції проходять підготовку для роботи в оперативно-розшуковій службі та боротьби з економічними злочинами.

3. Вища професійна підготовка: Цей етап передбачає отримання вищої освіти та післядипломного навчання у Вищій школі поліції в Щитно. Кандидатами на цей етап є особи з середньою освітою, які успішно пройшли базову та спеціальну підготовку. Основна мета цього етапу - підготовка офіцерів до роботи та надання їм вищої освіти на рівні університету. Під час навчання також надається підготовка для роботи в Міністерстві внутрішніх справ та системі освіти Польщі. Крім підвищення рівня знань та навичок у поліцейській сфері, цей етап також готує випускників до отримання офіцерського звання та призначення на керівні посади. Також надається можливість післядипломного навчання для спеціалізації в різних сферах правоохоронної діяльності [65, с.50-51].

Далі приділимо увагу Бюро національної безпеки (BBN), яке надає допомогу та підтримку Президенту Республіки Польща у виконанні його завдань у сфері безпеки та оборони. До сфери діяльності Бюро національної безпеки входять: виконання завдань, доручених Президентом Республіки Польща у сфері безпеки та оборони, у тому числі ініціювання та участь у підготовці концепцій та планів щодо організації та функціонування інтегрованої системи управління національною безпекою, а також контроль за їх реалізацією від імені Президента; моніторинг та аналіз розвитку стратегічних умов національної безпеки (внутрішньої та зовнішньої) та підготовка оцінок та підсумкових висновків для Президента; розробляє та дає висновки щодо стратегічних документів (концепцій, директив, планів, програм) у сфері національної безпеки, щодо яких має повноваження Президент; моніторинг, оцінка та надання висновків щодо поточної діяльності польських збройних сил, перспективних програм розвитку та оперативних планів їх використання; співробітництво з органами державної влади та громадськими організаціями з питань національної безпеки; моніторинг, оцінка та надання висновків щодо поточної діяльності органів державної влади та інших державних організаційних підрозділів у сфері невійськової безпеки, у тому числі громадської та соціально-економічної безпеки; розробляє та дає висновки на проекти нормативних та інших правових актів у сфері національної безпеки; змістовне та організаційне забезпечення РНБО [214].

Процес відбору кадрів для роботи в Бюро національної безпеки (Biuro Bezpieczeństwa Narodowego, BBN) в Польщі включає в себе ряд важливих аспектів. Основною метою цього процесу є забезпечення того, щоб обрані кандидати відповідали високим вимогам, пов'язаним із захистом національної безпеки та важливих інтересів країни. Вимоги, якими повинні відповідати кандидати, включають громадянство Польщі, проходження безпекових перевірок, вікові обмеження та освіту. Процес

відбору ретельно вивчає та оцінює кожного кандидата, включаючи їхню фізичну та психологічну готовність для служби в ВВН. Кандидати проходять комплексне тестування, включаючи загальні та спеціалізовані випробування. Важливою частиною процесу є інтерв'ю та співбесіди з кандидатами для оцінки їхніх навичок, досвіду та мотивації. Процес відбору може також включати аналіз біографій та референційних відгуків. Для кандидатів, які успішно пройшли відбір, подальша підготовка та навчання можуть бути частиною процесу, що допомагає підготувати їх до роботи в ВВН. Професійний розвиток та підтримка забезпечують, що обрані кандидати будуть готові виконувати свої обов'язки в області національної безпеки ефективно та відповідально.

Узагальнюючи наведений вище матеріал, слід підсумувати, що на сьогоднішній день в провідних державах Європи та Світу сформувались досить ефективні підходи щодо відбору кадрів до різних правоохоронних органів. До спільних чинників можна віднести: високі вимоги до психофізіологічної підготовки правоохоронців; наявність певного рівня освіти, тощо. Разом із тим, також існує низка позитивних моментів, які вітчизняний законодавець може використати в рамках вдосконалення відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її оновлення:

- по-перше, в переважній більшості країн законодавчо чітко визначено критерії (вимоги), яким повинен відповідати претендент на посаду. В той час, як в Законі України «Про Службу безпеки України» дані вимоги є досить розмитими та такими, що дають можливості для розвитку «кумівства» та інших корупційних зв'язків;

- по-друге, окрім професійних та ділових якостей, відбувається оцінка й інших якостей майбутніх правоохоронців, зокрема: а) оцінка репутації, яка включає: відгуки колег, однокурсників, родичів, тощо; б) перевірка фінансової стабільності кандидатів, що є превентивним заходом до попередження корупційних ризиків. Така оцінка включає:

перевірку наявності заборгованостей по кредитах, по сплаті податків; наявність боргів за аліменти, тощо;

- по-третє, держави витрачають суттєві кошти для проведення відбору кадрів, що обумовлено багатоступеневістю проведення конкурсного відбору;

- по-четверте, високий рівень професійної підготовки, яка має чітко визначені вектори та враховує специфіку правоохоронного органу, в якому планує проходити службу особа. Для цього створено систему спеціальних інституцій, а також чітко окреслено коло суб'єктів, які відповідають за кожен рівень підготовки.

3.2. Напрямки вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України.

Проведений у попередніх підрозділах дисертаційного дослідження аналіз, а також узагальнення позитивного зарубіжного досвіду, дає можливість констатувати, що на сьогоднішній день законодавство України, норми якого спрямовані регулювання кадрового забезпечення СБУ, має низку прогалин та недоліків, які в умовах оновлення цієї інституції потребують подолання. Взагалі, прогалина в законодавстві - це відсутність закону, законодавчих норм, що регулювали б певні ситуації, з якими стикається практика і навіть більше – правозастосовна практика, за умови, що подібні ситуації потребують правового, а не будь-якого іншого регулювання. А тому прогалини у праві характеризуються: 1) відсутністю необхідної правової норми, відсутністю відповідних законодавчих приписів; 2) практичною потребою саме нормативно-правового врегулювання певних життєвих ситуацій, тобто врегулювання за допомогою юридичних засобів; 3) реальною наявністю такого роду

ситуацій, з якими стикаються правозастосовні органи, які зобов'язані їх розв'язувати, беручи до свого провадження [116].

Поняття «прогалини в законодавстві» досить детально розглядається у роботах Є.О. Гіди, Є.В. Білозьорова, А.М. Завального, а також інших науковців. Учені визначають вказаний термін як повну або часткову відсутність нормативно-правового регулювання в суспільних відносинах, що вимагає прийняття нового нормативно-правового акта або внесення змін до існуючого. Автори підкреслюють, що при визначенні цього поняття важливо розуміти, що мова йде лише про ті відносини, які можна належним чином регулювати за допомогою правових норм [186]. Думка цих вчених про неврегульовані аспекти суспільних відносин цікава через те, що вони розглядають цю проблему як об'єктивну і суб'єктивну одночасно. Вони вказують на те, що неврегульованість суспільних відносин може виникати через розвиток суспільства та інші обставини. В періоди поступового розвитку правової системи, коли вона функціонує послідовно і має сталий характер, суспільні відносини максимально регулюються. Але під час революційних змін у суспільстві правова система не завжди здатна вчасно адаптуватися до нових обставин, що призводить до виникнення прогалин у законодавстві. Зближення держав може сприяти перетворенню національних правових систем та виникненню нових суспільних відносин, які потребують правового регулювання. Покрім об'єктивних причин, Є.О. Гіда також висуває окремі суб'єктивні фактори виникнення прогалин у законодавстві, такі як нездатність законодавця адекватно враховувати різноманітні життєві ситуації, які потребують правового регулювання, недостатність передбачення нових життєвих ситуацій, що виникають внаслідок постійного розвитку суспільних відносин, та технічні помилки в законодавстві, які допускаються при розробці нормативних актів та використанні юридичних методів [186]. Окрім того, заслуговує на увагу позиція Є.О. Гіди, Є.В. Білозьорова та А.М. Завального про те, що

прогалин потрібно відрізнати від: незрозумілості змісту норм права, що усувають компетентні органи шляхом офіційного тлумачення; «кваліфікованої мовчанки» законодавця, коли він навмисно залишає питання по врегулюванню певних відносин відкритим, утримується від прийняття норми, виносячи вирішення справи за межі законотворчої сфери; випадків, коли законодавець віддає вирішення питання на розгляд суб'єктів права, розраховуючи на те, що його законотворча воля буде конкретизована іншими правовими актами. Наприклад, деякі цивільні відносини можуть бути урегульовані договором; «помилки в законодавстві» [186].

Інший науковець, - М.В. Цвік доводить, що прогалина в законодавстві - це відсутність регулювання певних суспільних відносин за умови, коли ці відносини мають бути врегульованими з позицій принципів права. Про прогалину для регулювання життєвих ситуацій у суспільних відносинах можна говорити і в тих випадках, коли вони перебувають у сфері правового регулювання, тобто коли залишилися неврегульованими ті відносини, які повинні бути врегульовані правом [64; 105]. Науковець дійшов до слушного висновку, що причини прогалин бувають різні. Це стосується первісних і наступних прогалин. Первісні прогалини зумовлені тим, що законодавець не врахував у формулюваннях нормативних актів всю багатоманітність життєвих ситуацій, які вимагають правового регулювання. Це може трапитися також через прорахунки, допущені при розробленні закону, у використанні прийомів юридичної техніки. Наступні прогалини з'являються об'єктивно внаслідок постійного розвитку суспільних відносин, виникнення нових життєвих ситуацій, які не могли бути заздалегідь передбачені законодавцем. Оскільки зовсім уникнути прогалин неможливо, тобто прогалини є нормальним явищем у праві, то слід знайти засоби їх оперативного заповнення (усунення чи подолання) [64; 105].

Таким чином, прогалини в законодавстві, норми якого спрямовані на адміністративно-правове регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України, представляють собою відсутність правових норм та/або недосконалість їх змісту, що призводить до нерегульованості питань, пов'язаних із відбором, призначенням, кар'єрним ростом, звільненням тощо, працівників досліджуваної інституції. Прогалина в законодавстві має бути усунута та подолана. З цієї причини в юридичній літературі розглядаються методи для виправлення і усунення цих прогалин. Основним методом усунення прогалин в законодавстві є створення відсутнього нормативно-правового акта або його частини компетентними правотворчими органами, які визнають, що такий акт необхідний для регулювання певних життєвих питань. Інакше кажучи, прогалину в законодавстві можна усунути через законодавчий процес. Основні аспекти взаємозв'язку між прогалинами в законодавстві та правотворчістю включають: встановлення та усунення прогалин та правотворча діяльність розглядаються як частини того ж процесу; це також включає необхідність перегляду системи правового регулювання та можливу заміну її іншими видами соціального регулювання; представлення ініціативи в компетентний державний орган щодо видання нормативно-правового акта, який призначений закріпити регулювання питань, які ще не були врегульовані законом, одночасно вказує на наявність прогалин; розробка проекту нормативно-правового акта компетентними державними органами фактично визнає існування прогалин і є першим кроком у їх усуненні; прийняття нормативно-правового акта свідчить про усунення прогалини, оскільки причиною її існування була відсутність такого акта, і акт став наслідком цього процесу [186].

Ще одним способом подолання прогалин вчені називають аналогію закону. Аналогія закону – це вирішення конкретної юридичної справи на основі правової норми, розрахованої не на даний, а на схожий

випадок. Аналогія закону дає можливість вирішувати конкретну життєву ситуацію за відсутності норми, яка її безпосередньо регламентує, на основі іншої норми цієї ж або іншої галузі права, яка регулює аналогічні або близькі за змістом відносини [124, с. 53-54]. У процесі застосування аналогії закону, зазначає І.Х. Темкіжев, мають бути дотриманні вимоги, а саме: потрібно визначити, що ситуація, яка потребує вирішення, має юридичний характер та повинна бути врегульована правовими засобами; необхідно переконатися, що в чинному законодавстві відсутня норма, яка безпосередньо може врегулювати даний випадок і на основі якої слід вирішити справу; необхідно визначити норму права, яка регулює аналогічні випадки, та на її основі вирішити справу; дати мотивоване обґрунтування причин застосування аналогії закону саме в певному конкретному випадку [124, с. 53-54]. Поряд із аналогією закону досить часто застосовується аналогія права, яка представляє собою застосування щодо суспільних відносин, не регламентованих у правовому порядку безпосередньо, загальних принципів національної чи міжнародної системи права, які визначають “ratio legis”. При цьому, в Україні аналогія права має допоміжний характер та обмежену сферу застосування, яка звужується в процесі розвитку та вдосконалення законодавства. Важливо вказати на те, що аналогія права в усіх випадках застосування має індивідуальний характер. Вона служить одним із засобів регулювання відносин за наявності прогалин у праві, але не є засобом подолання цих прогалин [208, с.105].

На нашу думку, коли ми говоримо про прогалини в законодавстві, норми якого спрямовані на регулювання питання кадрового забезпечення Служби безпеки України, не можливо подолати шляхом використання аналогії права чи аналогії закону. Переконані, що найбільш дієвим способом є здійснення нормотворчої діяльності, яка є одним із найважливіших видів суспільної діяльності, її принциповою відмінністю й особливістю є те, що вона має характер механізму реалізації (задає

правила та створює відповідні умови) стосовно інших видів діяльності. Кожна держава встановлює в суспільних відносинах певний порядок, який за допомогою законодавства формує в правових нормах, забезпечує його й охороняє [114, с.74]. І.М.Вороніна пише, що нормотворча діяльність представляє собою особливу форму роботи компетентних суб'єктів, яка включає в себе процес підготовки, розробки, прийняття та офіційного оприлюднення норм права. Ця діяльність ґрунтується на розумінні реальних соціальних потреб і інтересів суспільства. Нормотворчість вимагає вивчення взаємозв'язків між різними явищами, які впливають на формування правових норм, і перехід від матеріальних факторів до свідомості, а потім до самих правових норм. Окрім того, аспекти ціннісного виміру (аксіологічний вимір) надають можливість кращого розуміння сутності нормотворчої діяльності, яка спрямована на створення умов для реалізації як національних, так і загальнолюдських інтересів [41].

О.В. Петришин вказує, що нормотворчість - це процес, який здійснюється уповноваженими суб'єктами та включає в себе розроблення, обговорення, прийняття та офіційне оприлюднення нормативно-правових актів згідно з визначеною процедурою. Основні характеристики нормотворчості, на переконання вченого, включають: а) є одним з етапів у процесі створення права, в її процесі в нормативно-правових актах закріплюються правові норми, які виникають з узагальнення найважливіших і повторюваних соціальних відносин. Цей процес також служить засобом заміщення негативної суспільної практики; б) представляє собою одну з правових функцій публічної влади, поруч з правозастосуванням, тлумаченням права, контролем і наглядом, а також установчою діяльністю; в) результатом нормотворчості є створення нормативно-правові акти, які формально закріплюють правові норми; г) здійснюється суб'єктами, які мають відповідні повноваження - це

органи та уповноважені особи публічної влади; г) відбувається відповідно до певної процедури, яка регулюється законодавством [136].

Таким чином, 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.

Варто зауважити, що законодавцем було зроблено спроби вирішити проблеми діяльності Служби безпеки України, в тому числі й у контексті кадрового забезпечення даного відомства. В даному контексті, перш за все, звернемо увагу на Стратегію національної безпеки України, яка була затверджена Указом Президента України від 14.09.2020 № 392/2020 [157]. Відповідно до вказаного нормативного документу пріоритетами національних інтересів України та забезпечення національної безпеки є: «відстоювання незалежності і державного суверенітету; відновлення територіальної цілісності у межах міжнародно визнаного державного кордону України; суспільний розвиток, насамперед розвиток людського капіталу; захист прав, свобод і законних інтересів громадян України; європейська і євроатлантична інтеграція» [157]. Державний суверенітет, територіальна цілісність, демократичний конституційний лад та інші життєво важливі національні інтереси мають бути захищені також від невоєнних загроз з боку Російської Федерації та інших держав, зокрема спроб спровокувати внутрішні конфлікти. Пріоритетними завданнями правоохоронних, спеціальних, розвідувальних та інших державних органів відповідно до їх компетенції є: активна та

ефективна протидія розвідувально-підривній діяльності, спеціальним інформаційним операціям та кібератакам, російській та іншій підривній пропаганді; запобігання, виявлення та припинення проявів сепаратизму, тероризму, екстремізму, припинення діяльності незаконних збройних формувань, політично мотивованого насильства та інших зазіхань на конституційний лад; отримання повної і достовірної упереджувальної інформації про ситуацію в Україні та світі, протидія зовнішнім загрозам національній безпеці України, сприяння реалізації національних інтересів України [157].

Для системного захисту України від загроз національній безпеці необхідним є розвиток сектору безпеки і оборони, зокрема для цього українська держава «оптимізує структуру, функції і чисельність Служби безпеки України як спеціально уповноваженого державного органу у сферах контррозвідувальної діяльності та охорони державної таємниці, головного органу у загальнодержавній системі боротьби з терористичною діяльністю, що дасть змогу попереджати, своєчасно виявляти зовнішні та внутрішні загрози безпеці України і запобігати їм, припиняти розвідувальні, терористичні та інші протиправні посягання спеціальних служб іноземних держав, а також організацій, окремих груп та осіб на державну безпеку України, усувати умови, що їм сприяють, та причини їх виникнення» [157].

Наступний стратегічний документ, якому ми приділимо увагу – «Стратегія забезпечення державної безпеки», затверджена Указом Президента України від 16 лютого 2022 року № 56/2022, яка визначає реальні й потенційні загрози державній безпеці України, напрями та завдання державної політики у сфері державної безпеки, є основою для планування і реалізації політики у сфері державної безпеки [159]. Реалізація положень Стратегії надасть змогу: «сформувати цілісний безпековий сектор держави як головний елемент системи забезпечення державної безпеки та ефективний інструмент для якісного управління

ризиками державній безпеці; підвищити ефективність функціонування загальнодержавної системи забезпечення державної безпеки, посилити захист конституційного ладу і територіальної цілісності України; посилити захищеність законних прав і свобод людини, інтересів суспільства і держави у сфері державної безпеки; інтенсифікувати діяльність та взаємодію між суб'єктами забезпечення державної безпеки; удосконалити правові та організаційні засади діяльності суб'єктів забезпечення державної безпеки; створити ефективну систему забезпечення безпеки державної таємниці та службової інформації, здатну протистояти викликам сьогодення та забезпечити інтеграцію сектору безпеки і оборони в безпековий євроатлантичний простір» [159].

В розрізі представленої проблематики не можна не звернути увагу на «Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023-2027 роки». «Комплексний стратегічний план застосовується, зокрема, до органів прокуратури, Міністерства внутрішніх справ України, Національної поліції України, Державної прикордонної служби України, Державного бюро розслідувань, Бюро економічної безпеки України, Служби безпеки України та Державної митної служби України» [154]. «Органи правопорядку в ході збройної агресії Російської Федерації проти України зіштовхнулись із безпрецедентними викликами у своїй діяльності, насамперед безпековими, на які довелося оперативно реагувати. Серед них - організаційні та інші проблеми, що вплинули на здатність органів правопорядку ефективно виконувати свої функції із забезпечення національної безпеки України в низці аспектів. Водночас у суспільства зберігся чіткий запит на рішучі та позитивні зміни в усіх сферах життя, у тому числі правоохоронній, після перемоги України» [154]. У Стратегії відмічається, що «пріоритетними серед таких змін є гарантування прав і свобод людини та громадянина, а також подальша розбудова демократичної держави, у якій неухильно забезпечується верховенство

права. Поряд із цим поглиблюється потреба в прискоренні цифровізації, забезпеченні максимальної оперативності й результативності роботи у державному секторі. Цей запит є більш ніж релевантним і для системи органів правопорядку, які повинні посилити свій стратегічний та операційний потенціал з метою належного виконання функцій, визначених законодавством України» [154]. Зміни в системі органів правопорядку мають бути комплексними і стосуватися всіх аспектів їх функціонування: «від підготовки та добору високопрофесійних співробітників на службу до забезпечення ефективності функціонування системи з урахуванням міжнародних стандартів, зокрема, підзвітності та прозорості. Корупційні та інші ризики слід надалі мінімізувати, у тому числі шляхом посилення механізмів демократичного цивільного контролю за процесом прийняття рішень. Водночас загальна мета реформування органів правопорядку - удосконалити їхні ціннісні орієнтири, організаційну культуру, структуру управління, законодавче регулювання, зокрема з урахуванням потреб правозастосовної практики» [154].

Дієвість і ефективність органів правопорядку та прокуратури як невід'ємної складової сектору безпеки і оборони, в межах якого вони забезпечують національну безпеку України, у тому числі громадські безпеку й порядок, протидіють злочинності з урахуванням стратегічних цілей та відповідно до стандартів прав людини і основоположних свобод, у тому числі із забезпеченням гендерної рівності. У даному контексті планується: «уніфікація правових засад організації системи органів правопорядку зі встановленням критеріїв розмежування напрямів діяльності, яку здійснюють органи правопорядку та інші державні органи, на основі виключної функціональної спрямованості; забезпечення подальшого розвитку системи органів правопорядку на основі застосування ризик-орієнтованих підходів, інформаційно-аналітичної діяльності, стратегічного менеджменту та прогнозування; подальший

розвиток національної системи кібербезпеки. Посилення спроможностей органів правопорядку та прокуратури щодо протидії внутрішнім і зовнішнім кіберзагрозам; посилення системної взаємодії з інститутами громадянського суспільства у сфері протидії злочинності; гармонізація із законодавством ЄС і досягнення необхідних стандартів у питаннях прикордонного контролю шляхом запровадження національної системи автоматичного обміну між органами правопорядку інформацією з питань перетинання державного кордону з метою протидії тероризму та іншим кримінальним загрозам [154].

Таким чином, проведений аналіз Стратегічних документів дає змогу констатувати, що на сьогоднішній день законодавець досить багато уваги приділяє роботі правоохоронного сектору держави, що в умовах сьогодення є цілком логічним та необхідним кроком на шляху забезпечення державного суверенітету та територіальної цілісності нашої країни. Втім, в розрізі представленої у дисертаційній роботі проблематики варто відзначити декілька негативних моментів: по-перше, законодавцем досить мало уваги приділялось діяльності Служби безпеки України; по-друге, недостатньо розробленим залишилось питання кадрового забезпечення правоохоронного сектору взагалі, та СБУ, зокрема.

З огляду на зазначене вище, ми переконані, що першочерговими кроками у напрямку вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України має стати розробка та прийняття:

1) «Стратегії реформування Служби безпеки України». Актуальність прийняття відповідного нормативно-правового акту обумовлена тим, що сьогодні Служба безпеки України готується до реформування – найбільшого за всю 30-річну історію. Протягом цього часу СБУ пройшла через кілька хвиль кадрових чисток і формальних люстрацій, проте за своєю структурою залишається спадкоємцем

радянського КДБ. У ті часи спецслужба мала забезпечити тотальний контроль за всіма галузями економічного та соціального життя, за всіма громадянами. Спецслужба мала бути багаточисельною, розгалуженою, а до сфери її повноважень належало все – від виявлення інакомислення до контролю за Збройними Силами. Під час проведених реорганізацій із СБУ виділили в окремі структури Службу зовнішньої розвідки та Держспецзв'язок. Прикордонники теж уже давно не підпорядковані СБУ, на відміну від Росії, де прикордонна служба входить до структури ФСБ (через це там така велика загальна чисельність службовців) [167]. Метою реформи Служби безпеки України має стати трансформація спеціальної служби у невелику мобільну високотехнологічну структуру, на кшталт британської МІ5. І вичерпним переліком завдань СБУ мають бути контррозвідка, боротьба з тероризмом, охорона державної таємниці, інформаційна, безпека та кібербезпека.

Інші функції вже давно можна передати іншим органам, насамперед правоохоронним, для уникнення дублювання, наприклад функцію розслідування, - Державному бюро розслідування України. Саме такими були реформи у посткомуністичних країнах Центральної та Східної Європи, і цей досвід, у переважній більшості із них, виявився успішним. Експерти Українського інституту майбутнього провели аналіз завдань та повноважень спецслужб кількох європейських країн і виділили основні уроки реформування – як вдалого, так і проблемного [167].

Тож, «Стратегія реформування служби безпеки України» має містити: 1) загальні виклики та проблеми, які стоять перед СБУ в контексті забезпечення державної та національної безпеки; 2) окреслити проблеми в діяльності СБУ, серед яких обов'язково слід виділити кадрове забезпечення; 3) визначити мету та завдання Стратегії; 4) розкрити напрямки подолання окреслених проблем; 5) визначити джерела фінансування реформування Служби безпеки України в сучасних умовах.

2) «Концепції вдосконалення кадрового забезпечення Служби безпеки України». Взагалі, концепція – це система поглядів, понять про ті чи інші явища або процеси, спосіб їхнього розуміння, тлумачення; основна ідея будь-якої теорії, головний задум; ідея чи план нового, оригінального розуміння; конструктивний принцип художньої, технічної та інших видів діяльності. Концепціями можуть виступати програми, проекти, які в одному випадку презентують мету, план та прогнози певних політичних дій, а в іншому є рекламними актами, репертуарами іміджу тощо. Істотне значення мають концепції в освітянських практиках. Тут вони покликані формувати цілісні уявлення про об'єкт вивчення і розкривати смисли природно-технічних та гуманітарних знань [59]. Концепція є ключовою ідеєю, що визначає стратегію дій при впровадженні реформ, програм і планів, переважно на національному рівні. У цьому контексті концепція стає основою для прийняття рішень та вирішення конкретних завдань. У сфері державного управління рекомендується передбачати попереднє розроблення науково обгрунтованої концепції для всіх важливих політичних та законодавчих ініціатив. Як документ, концепція розробляється державними органами з метою визначення основних принципів (напрямків, пріоритетів) реалізації державної політики у відповідній сфері, включаючи заходи для вирішення конкретних проблем, такі як, наприклад, концепція адміністративної реформи, концепція адаптації інституту державної служби України до стандартів Європейського Союзу, або концепція етнонаціональної політики України [57, с.342; 170].

Таким чином, розробка та прийняття Концепції вдосконалення кадрового забезпечення Служби безпеки України 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.

Варто зауважити, що окремі проблемні питання, пов'язані із кадровим забезпеченням Служби безпеки України, у своїх наукових працях розглядали також вітчизняні вчені. Так, до прикладу, ОМ. Полковніченко дійшов до висновку, що Необхідно внести корективи до кадрової політики Служби безпеки стосовно відбору та розстановки керівного складу. Необхідно звернути особливу увагу на формування якісного кадрового резерву та об'єктивну перевірку кандидатів на придатність до керівництва колективами з урахуванням їх професійних якостей. Важливо уникати суб'єктивних впливів та призначень, які базуються на особистих або політичних інтересах. Дослідник також вказує на важливість парламентського контролю при призначенні керівних кадрів. Відповідні механізми для цього передбачені у проекті нової редакції Закону "Про Службу безпеки України", який вже рекомендовано для розгляду Верховною Радою України. Зокрема, законопроект передбачає погодження подання Голови Служби безпеки щодо призначення його заступників у профільному Комітеті з питань національної безпеки і оборони. На посади Голови СБУ та його

заступників можуть призначатися особи, які мають стаж роботи в органах Служби безпеки не менше десяти років у календарному обчисленні, а на посади начальників органів і підрозділів, зокрема, контррозвідки, військової контррозвідки, захисту національної державності, боротьби з корупцією та організованою злочинною діяльністю, інформаційно-аналітичного, оперативно-технічного, оперативного документування, слідчого, а також у сфері роботи з особовим складом, - зі стажем служби в органах Служби безпеки не менше семи років у календарному обчисленні [141, с.575].

В.І. Бунечко в свою чергу виділяє такі проблеми кадрового забезпечення правоохоронних органів, в тому числі й СБУ: вдосконалення нормативно-правової бази та організаційних засад із метою забезпечення потреб у кваліфікованих фахівцях; забезпечення прав громадян на здобуття освіти та створення в навчальних закладах, що здійснюють підготовку фахівців, необхідних умов для соціальної та професійної адаптації майбутніх працівників СБУ та для реалізації відповідних освітньо-професійних програм; створення механізмів раціонального використання коштів державного бюджету, що виділяються на підготовку фахівців; підвищення ефективності управління підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації фахівців; комплексне поглиблення галузевих процесів інтеграції системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців; демократизація системи підготовки фахівців, розширення засад самоврядування в навчальних закладах цієї системи, вдосконалення організації та управління освітянською діяльністю, створення умов для індивідуалізації навчання та самореалізації особистості в набутті відповідного фаху [31, с.64-65].

Є.В. Коваленко, оцінюючи проект закону «Про внесення змін до Закону України «Про Службу безпеки України» відзначив, що ключовими векторами реформи СБУ є: ліквідація підрозділів по боротьбі з корупцією

та організованою злочинністю; трансформація підрозділів з контррозвідувального захисту економіки до підрозділу контррозвідувального захисту критичної інфраструктури; скорочення підслідності (економічні злочини, в тому числі контрабанди, фінансування тероризму, а також злочини проти миру, безпеки людства, міжнародного правопорядку тощо, які пропонується передати до інших державних органів); створення на базі військової контррозвідки окремого державного органу (з урахуванням польського досвіду); передача з СБУ до РНБО антитерористичного центру; відновлення окремого самостійного органу з охорони державної таємниці (до 1998 року існував Державний комітет України з питань державних секретів та технічного захисту інформації); демілітаризація всіх підрозділів забезпечення; істотне збільшення грошового утримання особового складу СБУ за аналогією з законодавчо закріпленими зарплатами співробітників прокуратури, Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України і інших органів; створення кваліфікаційно-дисциплінарної комісії СБУ з залучення громадянського контролю; уніфікація відомчої: медицини, освіти, науки із загальнодержавною системою; особливий порядок і права в кримінальному провадженні [88].

Таким чином, аналіз наукових поглядів вчених, а також норм чинного законодавства (в тому числі й стратегічних та концептуальних документів) дає змогу виділити наступні перспективні напрямки вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України в сучасних умовах:

- прийняти Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про Службу безпеки України», який спрямований на удосконалення організаційно-правових засад діяльності Служби безпеки України;
- оптимізація структури СБУ (ліквідація «непотрібних» підрозділів, а також поліпшення роботи існуючих), що в свою чергу

дозволить якісно переглянути кадрову політику та потребу у фахівцях різних рівнів та напрямів;

- в Законі України «Про Службу безпеки України» вбачається необхідним більш детально визначити вимоги до кандидатів на посади в різні структурні підрозділи Служби безпеки України;

- на прикладі США розробити систему розподілу кадрів в СБУ таким чином, щоб особи не проходили службу там, де подали заяву на участь у конкурсному відборі.

Висновки до Розділу 3

Акцентовано увагу на тому, що Служба безпеки України сьогодні є одним із ключових суб'єктів забезпечення національної безпеки, територіальної цілісності, а також свободи і незалежності нашої держави. Разом із тим, в процесі своєї діяльності СБУ зіштовхується із низкою проблем, однією із ключових серед яких є кадрове забезпечення, важливим елементом якого є відбір висококваліфікованих та професійних кадрів. Вирішення проблем у відповідній сфері вимагає проведення комплексних досліджень, присвячених вивченню найбільш позитивного зарубіжного досвіду, який зможе використати вітчизняний законодавець в умовах оновлення Служби безпеки України.

Зауважено, що Сполучені Штати Америки володіють досить прогресивним досвідом у сфері відбору та підготовки кадрів для правоохоронного сектору держави. Серед позитивних аспектів, які слід використати українському законодавцю, слід виділити наступний: а) професія правоохоронця в США є дуже популярною, шановною та високооплачуваною, що в свою чергу призводить до значної конкуренції серед кандидатів на відповідні посади; б) високий рівень вимог до рівня освіти претендентів на посаду, незалежно від того, про який

правоохоронний орган йдеться; в) система відбору включає різні методи, такі як: аналіз документів кандидата, селекційні інтерв'ю, біографічне опитування, психологічне тестування та оцінка в спеціалізованих центрах. Ці методи допомагають оцінити різні аспекти кандидатів, включаючи їхні здібності: фізичні, моральні, інтелектуальні; г) суттєва увага при оцінці кандидатів на посаду приділяється перевірці стану дотримання ними антикорупційного законодавства, а також етичних норм в процесі здійснення трудової діяльності на попередньому місці роботи; г) сутність та зміст конкурсного відбору та вимог є диференційованими в залежності від того, на посаду в який правоохоронний орган особа претендує.

Узагальнено, що на сьогоднішній день в провідних державах Європи та Світу сформувались досить ефективні підходи щодо відбору кадрів до різних правоохоронних органів. До спільних чинників віднесено: високі вимоги до психофізіологічної підготовки правоохоронців; наявність певного рівня освіти, тощо.

Виокремлено наступні позитивні моменти зарубіжного досвіду, які вітчизняний законодавець може використати в рамках вдосконалення відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її оновлення:

- по-перше, в переважній більшості країн законодавчо чітко визначено критерії (вимоги), яким повинен відповідати претендент на посаду. В той час, як в Законі України «Про Службу безпеки України» дані вимоги є досить розмитими та такими, що дають можливості для розвитку «кумівства» та інших корупційних зв'язків;

- по-друге, окрім професійних та ділових якостей, відбувається оцінка й інших якостей майбутніх правоохоронців, зокрема: а) оцінка репутації, яка включає: відгуки колег, однокурсників, родичів, тощо; б) перевірка фінансової стабільності кандидатів, що є превентивним заходом до попередження корупційних ризиків. Така оцінка включає:

перевірку наявності заборгованостей по кредитах, по сплаті податків; наявність боргів за аліменти, тощо;

- по-третє, держави витрачають суттєві кошти для проведення відбору кадрів, що обумовлено багатоступеневістю проведення конкурсного відбору;

- по-четверте, високий рівень професійної підготовки, яка має чітко визначені вектори та враховує специфіку правоохоронного органу, в якому планує проходити службу особа. Для цього створено систему спеціальних інституцій, а також чітко окреслено коло суб'єктів, які відповідають за кожен рівень підготовки.

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.

Аналіз ряду нормативно-правових актів стратегічного характеру дав можливість констатувати, що на сьогоднішній день законодавець досить багато уваги приділяє роботі правоохоронного сектору держави, що в умовах сьогодення є цілком логічним та необхідним кроком на шляху забезпечення державного суверенітету та територіальної цілісності нашої країни. Втім, в розрізі представленої у дисертаційній роботі проблематики відзначено декілька негативних моментів: по-перше, законодавцем досить мало уваги приділялось діяльності Служби безпеки України; по-друге, недостатньо розробленим залишилось питання

кадрового забезпечення правоохоронного сектору взагалі, та СБУ, зокрема.

Доведено, що першочерговими кроками у напрямку вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України має стати розробка та прийняття:

1) «Стратегії реформування Служби безпеки України», в якій слід:

а) окреслити загальні виклики та проблеми, які стоять перед СБУ в контексті забезпечення державної та національної безпеки; б) окреслити проблеми в діяльності СБУ, серед яких обов'язково слід виділити кадрове забезпечення; в) визначити мету та завдання Стратегії; г) розкрити напрямки подолання окреслених проблем; г) визначити джерела фінансування реформування Служби безпеки України в сучасних умовах;

2) «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.

Встановлено, що перспективними напрямками вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України в сучасних умовах є наступні:

1) прийняти Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про Службу безпеки України», який спрямований на удосконалення організаційно-правових засад діяльності Служби безпеки України;

2) оптимізація структури СБУ (ліквідація «непотрібних» підрозділів, а також поліпшення роботи існуючих), що в свою чергу дозволить якісно переглянути кадрову політику та потребу у фахівцях різних рівнів та напрямів;

3) в Законі України «Про Службу безпеки України» вбачається необхідним більш детально визначити вимоги до кандидатів на посади в різні структурні підрозділи Служби безпеки України;

4) на прикладі США розробити систему розподілу кадрів в СБУ таким чином, щоб особи не проходили службу там, де подали заяву на участь у конкурсному відборі.

ВИСНОВКИ

У висновках наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб 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 норм чинного адміністративного законодавства у відповідній сфері. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети, зокрема:

1. Виокремлено ключові етапи становлення та розвитку Служби безпеки України:

1) період існування Київської Русі та територіальної роздробленості України (IX – перша половина XVI століття). У цей час відбувається зародження правоохоронної сфери; поява перших джерел, спрямованих на правове регулювання суспільних відносин у сфері охорони прав та свобод громадян, які об'єднували в собі матеріальні та процесуальні норми. Наголошено, що у цей час фактично були відсутні ефективні механізми реалізації прав, свобод та інтересів людини і громадянина;

2) часи Гетьманщини (друга половина XVI століття – XVII століття). В цей історичний період відбувалось формування спеціальних військових структур із чітким розподілом між ними функцій в правоохоронній сфері та сфері національної безпеки;

3) царсько-імперський період (XVIII – початок XX століття). В рамках даного періоду органи національної безпеки повністю відмежувались за своїм статусом від армії. Дані органи забезпечували національну безпеку в рамках найважливіших сфер суспільної діяльності, зокрема в сфері залізничного транспорту. Окрім того, відбувається формування окремої і розгалуженої нормативно-правової бази, яка чітко та

повно регулювала діяльність зазначених органів, а також коло їх повноважень;

4) Радянський період (20-ті – початок 90-х років ХХ століття). У вказаний історичний період відбувається розвиток органів безпеки на території України за радянськими принципами та під впливом національних і геополітичних викликів ХХ століття (що було обумовлено «Холодною війною»). Окрім того, у цей час здійснюється набуття даними органами широкого правового статусу, який концентрував в собі правоохоронні та розвідувальні повноваження;

5) розвиток Служби безпеки України за часів набуття Україною статусу незалежної держави до 24 лютого 2022 року. Відбувається поступовий розвиток Служби безпеки України, як самостійної інституції, діяльність якої спрямовано на забезпечення та захист національної та державної безпеки, а також територіальної цілісності та незалежності української держави;

6) сучасний період (з 24 лютого 2022 року до теперішнього часу). Повномасштабна агресія з боку РФ виявила недоліки у діяльності Служби безпеки України, а також у її кадровому забезпеченні, що обумовило необхідність комплексного оновлення даної інституції.

2. Визначено, що Служба безпеки України – це спеціальний правоохоронний орган із законодавчо встановленою структурою, метою діяльності якого є протидія правопорушенням, вчинення яких загрожує національній та державній безпеці, територіальній цілісності та незалежності країни, робота в якій вимагає наявності у особи спеціальних професійних, інтелектуальних, фізичних і морально-ділових якостей, а також покладає на службовця Служби безпеки України додаткові обмеження та міру юридичної відповідальності. До проблем формування кадрового складу Служби безпеки України віднесено такі: по-перше, досить вузьке коло кандидатів, які володіють необхідними якостями для проходження служби у відповідній інституції; по-друге, особлива

структура Служби безпеки України, а також перелік завдань та функцій, які стоять перед даним відомством; по-третє, складність завдань, які мають вирішувати службовці даного відомства, а також підвищений рівень відповідальності за невиконання та/або не належне виконання їх обов'язків; по-четверте, складна соціальна, економічна та політична ситуація в країні.

3. З'ясовано, що кадрове забезпечення Служби безпеки України представляє собою врегульовані чинним законодавством дії, заходи, засоби та процедури управління кадровим складом Служби безпеки України, 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 тощо. Серед чинників, які впливають на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України виділено такі: кадрова політика; система кадрових підрозділів; наявність у кандидатів належного рівня професійної освіти та практичного досвіду; механізм адміністративно-правового регулювання.

4. Встановлено, що механізм адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України – це система правових засобів (прийомів та способів) через реалізацію яких встановлюються матеріально-, процесуально- та процедурно-правові закономірності відбору працівників до органів та підрозділів Служби безпеки України.

5. Наголошено, що превалювання підзаконних нормативно-правових актів в адміністративно-правовому регулюванні відбору кадрів до Служби безпеки України є суттєвим недоліком, зокрема якщо порівнювати приклади регулювання аналогічного питання у роботі інших правоохоронних органів, зокрема, Національної поліції України, Національного антикорупційного бюро України тощо. У законодавчих актах, що регулюють діяльність останніх, питання відбору чітко

окреслюється із виділенням конкретних етапів, типів праці (державна служба, робота за трудовим договором і таке інше), вимог до кандидатів, порядку входження у професію. В свою чергу в Законі України «Про Службу безпеки України» досить поверхнево відображаються зазначені аспекти, внаслідок чого: 1) мінімізовано гарантії об'єктивного відбору до органів та підрозділів Служби безпеки України; 2) регулювання процесу відбору набуває «гнучкості», адже відбувається за рахунок положень відомчих актів, вносити зміни до яких значно легше, аніж до законів; 3) відсутні прозорі кваліфікаційні вимоги до кандидатів на роботу в Службу безпеки України.

6. Доведено, що принципи адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України – це сукупність заснованих на загальнонаціональних цінностях та переконаннях про право і його регуляторну роль основоположних начал, вихідних ідей, розчинених у нормативно-правовій системі держави, які спрямовують та обмежують правове регулювання суспільно-правових відносин в сфері кадрового забезпечення Служби безпеки України взагалі та формування її кадрового складу, зокрема. До кола відповідних принципів віднесено засади: законності; рівності; об'єктивності; процедурності; інноваційності.

7. Аргументовано, що форми відбору кадрів до Служби безпеки України являють собою зовнішній прояв практичної діяльності спеціально уповноважених суб'єктів, яка спрямована на ідентифікацію, оцінку та перевірку кандидатів на посаду до досліджуваного відомства. Серед ключових форм відбору кадрів до Служби безпеки України виділено конкурс та використання кадрового резерву.

Доведено, що метод представляє собою сукупність інструментів та засобів, які в своїй діяльності використовують спеціально-уповноважені суб'єкти з метою відбору до Служби безпеки України фахівців, які будуть здатні належним чином виконувати завдання та функції даної інституції. Серед відповідних методів виокремлено такі найбільш важливі: 1) метод

вивчення кандидата, який включає: співбесіду; первинний медичний огляд (перевірка відповідності стану здоров'я); оцінку професійно-психологічних якостей претендентів на посаду; 2) метод оцінки зібраної інформації, який передбачає: а) перевірку правдивості, повноти та об'єктивності наданих кандидатом відомостей; б) аналіз інформації, отриманої під час вивчення кандидата.

8. Виокремлено позитивні моменти зарубіжного досвіду, які вітчизняний законодавець може використати з метою вдосконалення відбору кадрів до Служби безпеки України в умовах її оновлення:

– по-перше, в переважній більшості країн законодавчо чітко визначено критерії (вимоги), яким повинен відповідати претендент на посаду. В той час як в Законі України «Про Службу безпеки України» дані вимоги є досить розмитими;

– по-друге, окрім професійних та ділових якостей, відбувається оцінка й інших якостей майбутніх правоохоронців, зокрема: а) оцінка репутації, яка включає: відгуки колег, однокурсників, родичів, тощо; б) перевірка фінансової стабільності кандидатів, що є превентивним заходом попередження корупційних ризиків. Така оцінка включає: перевірку наявності заборгованостей по кредитах, по сплаті податків; наявність боргів за аліменти тощо;

– по-третє, держави витрачають суттєві кошти для проведення відбору кадрів, що обумовлено багатоступеневістю проведення конкурсного відбору;

– по-четверте, високий рівень професійної підготовки, яка має чітко визначені вектори та враховує специфіку правоохоронного органу, в якому планує проходити службу особа. Для цього створено систему спеціальних інституцій, а також чітко окреслено коло суб'єктів, які відповідають за кожен рівень підготовки.

9. Визначено перспективні напрямки вдосконалення адміністративно-правового регулювання кадрового забезпечення Служби безпеки України:

1) розробка та прийняття нормативно-правових актів: а) «Стратегії реформування Служби безпеки України» та б) «Концепції вдосконалення кадрового забезпечення Служби безпеки України»;

2) врешті прийняття Проекту Закону про внесення змін до Закону України «Про Службу безпеки України», який спрямований на удосконалення організаційно-правових засад діяльності Служби безпеки України;

2) оптимізація структури Служби безпеки України (що має передбачати ліквідацію «непотрібних» підрозділів, а також поліпшення роботи існуючих), що в свою чергу дозволить якісно переглянути кадрову політику та потребу у фахівцях різних рівнів та напрямів;

3) в Законі України «Про Службу безпеки України» вбачається необхідним більш детально визначити вимоги до кандидатів на посади в різні структурні підрозділи Служби безпеки України;

4) на прикладі США слід розробити систему розподілу кадрів в Службі безпеки України таким чином, щоб особи не проходили службу там, де подали заяву на участь у конкурсному відборі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов В. Б. Вибрані наукові праці /за заг. ред. Ю. С. Шемшученка, О. Ф. Андрійко. Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2011. 448 с.
2. Адміністративна діяльність поліції у питаннях та відповідях : навчальний посібник. за заг. ред. О.М. Бандурки. Харків : ХНУВС, 2017. 242 с.
3. Адміністративне право : підручник / Ю.П. Битяк та ін.; за заг. ред. Ю.П. Битяка. Харків : Право, 2013. 656 с.
4. Адміністративне право України. Академічний курс: Підруч.: У двох томах: Том 1. Загальна частина. Ред. колегія: В. Б. Авер'янов (голова). К.: Видавництво «Юридична думка», 2004. 584 с.
5. Адміністративне право України: Підручник. Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, О. В. Дьяченко та ін.; За ред. Ю. П. Битяка. К.: Юрінком Інтер, 2007. 544 с.
6. Албул С.В., Андрусенко С.В., Мукоїда Р.В., Ноздрін Д.О. Основи оперативно-розшукової діяльності : навч. посіб. Одеса: ОДУВС, 2016. 270 с.
7. Антикорупційна програма Служби безпеки України на 2021-2024 роки: наказ Центрального управління СБУ від 19.04.2021 №126. Офіційний веб-портал Національного агентства з питань запобігання корупції. URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2021/04/ANTYKORUPTSIJNA-PROGRAMA-SBU-2021-2024.pdf>.
8. Антикорупційні програми: стаття. Офіційний веб-портал Національного агентства з питань запобігання корупції. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/pravove-zabezpechennya/>.

9. Бабійчук О.М. Адміністративно-правове регулювання та юридичні аспекти в паліативній і хоспісній медицині. Адміністративне право і процес. 2014. №4(10). С.132-140.

10. Бандурка О. М., Соболев В. О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. 480 с.

11. Бандурка О.М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с.

12. Бандурка О.О. Управління державною податковою службою в Україні: організаційно-правові аспекти: дисертація. Київ: Київський міжнародний університет. 2017. 499 с.

13. Банчук-Петросова О.В. Особливості сучасної кадрової політики сектора безпеки і оборони України. Інвестиції: практика та досвід. 2013 №15. С.129-132.

14. Барабаш Г.В. Правоохоронна система Німеччини та нормативно-правова база її діяльності / Г.В. Барабаш // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2022. № 2 (117). С. 314-321

15. Бевз С.І. Поняття та елементи механізму адміністративно-правового регулювання державного управління господарською діяльністю. Прикарпатський юридичний вісник. 2018. Випуск 4(25), том 2. С.43-47.

16. Безкровний Є.А. Організаційно-правові засади діяльності органів прокуратури України з розгляду звернень: дисертація. Київ: Національна академія прокуратури України. 2015. 263 с.

17. Безпалова О. І. Адміністративно-правовий механізм реалізації правоохоронної функції держави : моногр. Х. : Ніка Нова, 2014. С. 52.

18. Березовська І.Р. Поняття і характеристика структурних елементів механізму застосування адміністративно-правових засобів забезпечення інформаційної безпеки України. Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. 2013. №2. С.31-35.

19. Берлач А.І. Біржове право України : навч. посіб. Київ : Університет "Україна", 2008. 316 с.
20. Биркович Т.І. Правове регулювання дипломатичної служби в Україні: дисертація. Запоріжжя: Запорізький інститут державного та муніципального управління. 2007. 183 с.
21. Битяк Ю. П. Адміністративне право України [конспект лекцій] / Ю. П. Битяк, В. В. Зуй. Х. : Націон. юрид. акад. України імені Ярослава Мудрого, 1996. 160 с.
22. Біліченко В.М. Проблеми формування та розвитку кадрового потенціалу Збройних Сил України в системі публічного управління: теоретичні засади. Публічне правління: збірник. 2022. №1(29). С.22-29
23. Боковня В.М. КДБ УРСР в 1957-1964 рр.: структура, завдання, права. Право і суспільство. 2013. №6. С.3-7.
24. Бондар С.Б. Рівність як категорія філософії права: дисертація. Чернівці: Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича. 2009. 185 с.
25. Бондаренко І. Правоохоронна діяльність і правоохоронні органи : поняття та ознаки / Бондаренко І. // Право України. 2003. № 4. С. 18–21
26. Бондаренко І.О. Організаційно-правові основи надання послуг в галузі митної справи: дисертація. Ірпінь: Національна академія державної податкової служби України. 2006. 205 с.
27. Бондаренко О.С., Литвиненко Т.О. Історичний розвиток правоохоронних органів: досвід США, Великобританії та України. «Молодий вчений». 2018. №10(62). С.216-222.
28. Бояринцева М.А. Адміністративно-правовий статус громадянина України: дисертація. Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. 213 с.

29. Боярко Г.В., Маніна Л.М., Проценко Г.П. Поліція США: особливості організації діяльності. Актуальні проблеми міжнародних відносин. Випуск 91 (Частина I), 2010, С.53-56 URL:

30. Братель С.Г. Адміністративно-правове регулювання правоохоронної сфери. Харків: Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави. 2018. С.93-94.

31. Бунечко В. І. Напрями удосконалення підготовки працівників служби безпеки України, які беруть участь в адміністративно-деліктному процесі. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2015. Вип. 34(2). С. 64-67. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2015_34%282%29__18

32. Бунін С.В. Окремі положення відбору та порядку проходження служби поліцейськими України та США. Світовий досвід підготовки кадрів поліції та його впровадження в Україні : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 17 бер. 2016 р.). Дніпропетровськ : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2016.С.183-186

33. Бурик З.М. Правові засади реформування системи кадрової безпеки в органах влади в Україні. Теорія та практика державного управління. 2020. №2(69). С.191-200.

34. Васильєв Л. С. Адміністративне право України (загальна частина): навч. посіб. Харків: Одіссей, 2002. 288 с.

35. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) Уклад, і голов, ред. В. Т. Бусел.К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005 1728 с.

36. Великий тлумачний словник сучасної української мови; [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел]. К.; Ірпінь: ВТФ “Перун”, 2007. 1736 с.

37. Величко Д.М. Джерела міжнародно-правового регулювання праці: автореферат. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2008. 22 с.

38. Вергун С.І. Жандармські поліцейні управління залізниць України: організаційні основи і регіональні аспекти діяльності (1868-1971 рр.): дисертація. Київ: Національна академія наук України. Інститут історії України. 2017. 249 с.

39. Виноградський М. Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.

40. Вівчаренко О.А. Гарантії права власності на землю в Україні: дисертація. Київ: Інститут держави і права імені В.М. Корецького. 2005. 198 с.

41. Вороніна І. М. Аксіологічний аспект нормотворчої діяльності. Юридичні науки: проблеми та перспективи: матеріали III міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22–23 трав. 2015 р.). Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2015. С. 12–15

42. Галуцько В.В. Адміністративно-правові основи організації та діяльності державної служби охорони при Міністерстві внутрішніх справ України: дисертація. Київ: Національна академія внутрішніх справ України. 2003. 207 с.

43. Галуцько В.В., Курило В.І., Короєд С.О. та ін. Адміністративне право України. Т.1. Загальне адміністративне право: навчальний посібник. за ред. проф. В.В. Галуцька. Херсон: Грінь Д.С., 2015. 272 с.

44. Гетьман-П'ятковська І.А. Право та мораль: теоретико-правові проблеми співвідношення та взаємодії: дисертація. Кив: Національна академія наук України Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. 2007. 210 с.

45. Глух М.В. Правові основи фінансування комунального господарства: дисертація. Київ: Київський міжнародний університет. 2008. 213 с.

46. Голосніченко І. П. Адміністративне право України: основні поняття: [навч. посіб.]. І. П. Голосніченко, М. Ф. Стахурський. К.: ГАН, 2005. 231 с
47. Гончарук С. Т. Адміністративне право України. Загальна та Особлива частини: навч. посіб. Київ : НАВС, 2000. 240 с.
48. Горяченко Р.І. Сучасний стан теоретико-методологічних досліджень поняття «кадрова політика» та їх значення для розуміння сутності й змісту кадрової політики в органах Національної поліції України. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 3. С.272-276.
49. Грек М.В. Загальна характеристика організаційної побудови Служби безпеки України. Європейські перспективи. 2012. № 2 ч.2. С.92-98.
50. Гринько-Гузевська А.В. Рекламна діяльність в Україні: державно-управлінські засади: дисертація. Київ: Інститут законодавства Верховної Ради України. 2010. 207 с.
51. Дарміць Р. З. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2013. № 778. С. 26-34.
52. Декларація про державний суверенітет України: декларація від 16.07.1990 №55-ХІІ. Відомості Верховної Ради УРСР. 1990. №31. Ст.429.
53. Державне управління: словник-довідник. уклад.: В. Д. Бакуменко (кер. творч. кол.), Д. О. Безносенко, І. М. Варзар та ін.; за заг. ред. В. М. Князева, В. Д. Бакуменка; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України ; Ін-т. пробл. держ. упр. та місцевого самоврядування. К.: Вид-во. УАДУ, 2002. С. 116.
54. Дмитрієв А.А. До питання про виникнення, становлення та розвиток оперативно-розшукових підрозділів по боротьбі зі злочинністю на українських землях. Наше право. 2016. № 1. С.79-86.

55. Дорошенко Д. І. Нарис історії України: в 2 т. Т. 1. К.: Глобус, 1991. 238 с
56. Дрозд О.Ю. Співвідношення норм трудового та адміністративного права при регулюванні проходження державної служби в Україні : монографія. Дніпро : Видавничий дім «Гельветика», 2016. 420 с.
57. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ: НАДУ, 2010. 820 с.
58. Енциклопедія державного управління : у 8 т. Т. 6 : Державна служба наук.-ред. колегія: С. М. Серьогін, В. М. Сороко та ін. Київ: НАДУ, 2011. 524 с
59. Енциклопедія сучасної України. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=3256
60. Єпринцев П. С. Федеральне бюро розслідувань США: історія, правова основа професійної діяльності, завдання, структура / П. С. Єпринцев, Н. Р. Носевич // Прав. часопис Донбасу : зб. наук. пр. / Донец. юрид. ін-т МВС України. Кривий Ріг, 2020. № 1(70). С. 14-23
61. Єршова В.С. До розуміння сутності адміністративно-правової охорони навколишнього природного середовища в Україні. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. Випуск 1. Том 2. С.118-124.
62. Єфремова О. П. Конкурс в державній службі (історико-правові аспекти): монографія. Чернігів: Видавець Лозовий В.М., 2019. 112 с.
63. Жидченко К.П. Сутність механізму адміністративно-правового регулювання реалізації військовослужбовцями права на виплату одноразової грошової допомоги. Юридичний вісник. 2019. №3(40). С.67-72.
64. Загальна теорія держави і права [Текст] : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [М. В. Цвік та ін.] ; за ред. д-ра юрид. наук,

проф., акад. АПрН України М. В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф, акад. АПрН України О. В. Петришина ; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Х. : Право, 2010. 583 с.

65. Закордонний досвід підготовки кадрів для сил сектору безпеки та можливості його використання в Україні [Текст] : наук.-метод. рек. / К. Л. Бугайчук, І. Б. Гончаренко, Ю. О. Михайлова, І. О. Святокум, О. В. Федосова, Д. В. Швець. Харків : Харк. нац. ун-т. внутр, справ. 2016. 120 с.

66. Зеленський В.М. Порівняльно-правова характеристика конкурсного відбору та випробування в трудовому праві України. Право та інновації. 2015. № 2 (10). С. 104-108

67. Зозуля В.О. Принципи кадрового забезпечення органів державної влади за демократичного врядування. Економіка та держава. 2017. №2. С.38-40.

68. Ізбаш К.С. Сучасний стан кадрового забезпечення персоналу органів і підрозділів Національної поліції України. Юридичний науковий електронний журнал. 2021. №1. С.165-168.

69. Інститут підготовки юридичних кадрів: стаття. Офіційний веб-портал Служби безпеки України. URL: <https://ssu.gov.ua/institut-pidhotovky-yurydychnykh-kadriv>.

70. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2005. 452 с.

71. Історія правоохоронних органів України : Підручник. С. В. Банах, А. В. Грубінко, В. В. Савенко, В. З. Ухач. Тернопіль: ЗУНУ, 2021. 232 с.

72. Історія СБУ: стаття. Офіційний веб-портал Служби безпеки України. URL: <https://ssu.gov.ua/istoriia-ssu>.

73. Каблов Д.С. Адміністративно-правовий статус членів громадських формувань з охорони громадського порядку і державного

кордону: дисертація. Донецьк: Донецький юридичний інститут Луганського державного університету внутрішніх справ. 2007. 191 с.

74. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: монографія. Х. : ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. 330 с.

75. Калаянов Д.П. Поліція країн ЄС та використання її досвіду в адміністративній діяльності органів внутрішніх справ України: теорія і практика: дисертація. Одеса: Одеський державний університет внутрішніх справ. 2010. 455 с.

76. Карастельов В.А. До характеристики законності як принципу адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України. *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 22–23 верес. 2021 р.)*. Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 56–59.

77. Карастельов В.А. До характеристики чинників, що впливають на якість кадрового забезпечення служби безпеки України. *Держава та регіони. Серія Право*. 2021. № 4(74). С. 200–204.

78. Карастельов В.А. Історико-правовий аналіз становлення та розвитку Служби безпеки України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Вип.5. С. 125–129.

79. Карастельов В.А. Поняття кадрового забезпечення Служби безпеки України. *Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 14–15 черв. 2022 р.)*. Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2022. С. 71–74.

80. Карастельов В.А. Рівність, як ключовий принцип адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України. *Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення: матеріали*

міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 12–13 серп. 2020 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 32–34.

81. Карастельов В.А. Сучасний стан адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України. *Юридична наука*. 2020. № 3(105). С. 550–555.

82. Карастельов В. Сучасні проблеми формування кадрового складу Служби безпеки України. *KELM*. 2022. № 7(51). С. 255–258.

83. Кірмач А. В. Конкурсна процедура прийняття на державну службу: європейський досвід правового регулювання. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 1. С. 135-140.

84. Климчук О. Розвиток розшукової діяльності за часів козацької доби (1648-1765 рр.). *Національний юридичний журнал: теорія та практика*. 2019. С.9-12.

85. Климчук О.М. Історико-правовий аналіз зародження розшукової діяльності за часів Київської Русі (IX-XIII ст.). *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. №4. С.240-243.

86. Клочко А.М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ України: порядок та основні елементи. *Форму права*. 2014. №4. С.175-180.

87. Клочко А.М. Сучасний стан кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Форму права*. 2011. №4. 371 с.

88. Коваленко Є., Плетньов О. Діяльність контррозвідувальних органів в державній системі забезпечення інформаційної безпеки: досвід країн НАТО та українські реалії. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право»*. 2018. Вип. 26. С. 136–139

89. Коваль О.А. Принцип процесуального права та їх втілення в законодавчій регламентації діяльності міліції України: дисертація. Київ: Київський національний університет внутрішніх справ. 2005. 198 с.

90. Ковальова О. П. Значення кадрового забезпечення для попередження дисфункціональності Наглядових рад підприємств. Економіка транспортного комплексу. 2019. Вип. 34. С. 86-98.

91. Ковальська В.В. Міліція в системі правоохоронних органів держави (адміністративно-правові аспекти): дисертація. Київ: Київський міжнародний університет. 2008. 422 с.

92. Колодій А. М. Принципи права України. К.: Юрінком Інтер, 1998. С. 27.

93. Коломоєц Т.О. Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. Т.О. Коломоєць. 1С: Істина, 2012. 528 с.

94. Комзюк А. Т. Заходи адміністративного примусу в правоохоронній діяльності міліції: поняття, види та організаційно-правові питання реалізації : монографія. А. Т. Комзюк ; за заг. ред. О. М. Бандурки. Х. : Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2002. 336 с.

95. Комзюк А.Т. Адміністративний примус в правоохоронній діяльності міліції в Україні: дисертація. Харків: Національний університет внутрішніх справ. 2002. 408 с.

96. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності: конвенція від 15.11.2000. Офіційний вісник України. 2006. №14. Ст.340. ст.1056.

97. Конвенція Ради Європи про запобігання тероризму: конвенція, міжнародний документ від 16.05.2005. Офіційний вісник України. 2007. № 65. Ст. 2536.

98. Конопльов В.В. Організаційно-правовий механізм підготовки та прийняття управлінських рішень в адміністративній діяльності органів внутрішніх справ: дисертація. Харків: Кримський юридичний інститут ХНУВС. 2006. 413 с.

99. Конституція України: закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР. Офіційний вісник України. 2010. №72/1. Ст.2598.

100. Костюков О.Д. Становлення та розвиток в Україні сфери охорони органів державної влади та посадових осіб. Форум права. 2011. № 4. С. 403–409.

101. Кравченко О.О. Управління державною службою в Україні: організаційно-правові засади: дисертація. Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2010. 213 с.

102. Крестовська Н.М. Ювенальне право України: генезис та сучасний стан: дисертація. Одеса: Одеська національна юридична академія. 2008. 468 с.

103. Криворучко Л.С. Організація професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ до дій в екстремальних умовах: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2008. 209 с.

104. Кримінальний процесуальний кодекс України: закон від 13.04.2012 №4651-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. №9-10. Ст.474.

105. Крут К. О. Адміністративно-правове забезпечення громадського контролю у сфері охорони здоров'я : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / К. О. Крут; МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2017. 215 с.

106. Лазоренко Л.В. Проблеми формування кадрового складу органів державної влади. Інтелект XXI. 2016. № 5. С. 80-83.

107. Левченко К.Б. Управління процесами формування гендерної політики в Україні (організаційно-правові аспекти): дисертація. Харків: Національний університет внутрішніх справ. 2003. 426 с.

108. Левченко С. Становлення військової контррозвідки Служби безпеки України: до 30-ї річниці створення. Воєнно-історичний вісник. 2021. № 4(62). С.144-156.

109. Литвинов О.М. Соціально-правовий механізм протидії злочинності в Україні (теоретичні та практичні засади): дисертація.

Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2010. 432 с.

110. Личенко І.О. Адміністративно-правовий захист права власності в Україні: дисертація. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. 2009. 264 с.

111. Ліпкан В. А., Ліпкан О. С. Національна і міжнародна безпека / В. А. Ліпкан, О. С. Ліпкан. Вид. 2-е, доп. і переробл. К.: „ТЕКСТ”, 2008. 400 с.

112. Лук'янова Г.Ю., Серкевич І.Р. Застосування норм адміністративного права та механізм їх реалізації: теорія та практика. Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. Серія: Юридичні науки. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2019. № 24. С. 115–121.

113. Любімова С. Ю. Адміністративні процедури у сфері господарської діяльності: монографія. Харків: НікаНова, 2014. 456 с.

114. Майстренко О. В. Теоретико-правові аспекти колізій у законодавстві України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01. Київ, 2008. 209 с.

115. Малиновський В.Я. Державне управління: Навчальний посібник. Луцьк: Ред.-вид. відд. "Вежа" Вол. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. 558 с.

116. Марчук В. М. Нариси з теорії права : навч. посіб. / В. М. Марчук, Л. В. Ніколаєва. К.: Істина, 2004. 304 с

117. Матюхіна Н.П. Управління персоналом: теоретичні та практичні аспекти органів внутрішніх справ України: монографія. Х., 1999. 285 с.

118. Мельничук М.В. Адміністративно-правові засади управлінської діяльності керівників органів виконавчої влади: дисертація. Київ: Інститут законодавства Верховної Ради України. 2009. 197 с.

119. Миронова Г. Діалектична єдність природи моральних і правових відносин. *Юридична Україна*. 2004. № 1. С. 20–25.

120. Миронюк Р.В. Конспект лекцій з дисципліни «адміністративне право». Дніпро: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. 2016. 78 с.

121. Мішина С.В., Мішин О.Ю. Формування кадрового забезпечення міжнародної контрактної діяльності. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». 2020. №9. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/9_2020/59.pdf.

122. Москаленко В.О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства. *Бізнес-навігатор*. Х.: 2010. № 3 (20) С. 15.

123. Назаров В.В. Обмеження конституційних прав людини в кримінальному провадженні: дисертація. Дніпро: Дніпровський державний університет внутрішніх справ. 2009. 451 с.

124. Науково-практичний коментар Кодексу адміністративного судочинства України / за заг. ред. І. Х. Темкіжева (кер. авт. кол.). 2-ге вид., перероб. і допов. К. : Юрінком Інтер, 2013. 720 с.

125. Національна академія СБУ: стаття. Офіційний веб-портал Служби безпеки України. URL: <https://ssu.gov.ua/institut-pidhotovky-yurydychnykh-kadriv>.

126. Неврозов І. Л. Принцип законності в правозастосувальній діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.01 “Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових вчень”. Х., 2003. 19 с.

127. Невядовський В.О. Адміністративно-правові засади державного контролю у галузі зв’язку: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2011. 186 с.

128. Німко О. Б. Адміністративно-правове регулювання державного молодіжного житлового кредитування : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Німко Ольга Борисівна К., 2008. 201 с.

129. Новий тлумачний словник української мови: у 3 т. уклад.: О. Яременко, О. Сліпушко. Т. 2. Київ : Аконіт, 2003. С. 899.
130. Окіпнюк В.Т. Радянські органи державної безпеки в Україні в період панування тоталітарного режиму (1929-1953 рр.): історико-правове дослідження: дисертація. Київ: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. 2020. 471 с.
131. Орловський О. Поняття принципу права. Науковий вісник Чернівецького університету. 1997. Вип. 11. Правознавство. С. 83.
132. Осауленко О. І. Загальна теорія держави і права : навч. посіб. К. : Істина, 2007. 336 с.
133. Основи методології та організації наукових досліджень: Навч. посіб. для студентів, курсантів, аспірантів і ад'юнтів / за ред. А. Є. Конверського. К.: Центр учбової літератури, 2010. 352 с.
134. Павлович-Сенета Я.П. Адміністративно-правове регулювання територіального устрою в Україні: дисертація. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. 2010. 241 с.
135. Пархоменко Н.М. Джерела права: теоретико-методологічні засади: дисертація. Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. 2009. 442 с.
136. Петришин О. В. Теорія держави і права: підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. / О. В. Петришин, С. П. Погребняк, В. С. Смородинський та ін.; за ред. О. В. Петришина. Х.: Право, 2014. 368 с.
137. Петрова С.І. Механізм забезпечення мотивації працівників у системі охорони здоров'я: державно-управлінський аспект: дисертація. Одеса: Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. 2010. 220 с.
138. Питання Служби безпеки України: указ, структура від 27.12.2005 №1860/2005. Офіційний вісник України. 2005. №52. Ст.3264.

139. Плескач В.Л. Інформаційні системи і технології на підприємствах: підручник / В.Л. Плескач, Т.Г. Затонацька. К. : Знання, 2011. 718 с.

140. Подорожній Є.Ю. Особливості юридичної відповідальності у трудовому праві України: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2016. 426 с.

141. Полковніченко О. М. Шляхи удосконалення практичної діяльності Служби безпеки України щодо реалізації правоохоронної функції держави / О. М. Полковніченко // Форум права. 2011. 4. С. 571-576

142. Положення про відділ кадрів Львівського національного університету імені Івана Франка від 2015 р. URL: https://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/07/reg_staff-office.pdf

143. Попов С.В. Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах: дисертація. Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. 2010. 416 с.

144. Притика Д.М. Організаційно-правові засади становлення і діяльності господарських судів України: дисертація. Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2003. 466 с.

145. Про загальну структуру і чисельність Служби безпеки України: закон від 20.10.2005 №3014-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. №4. Ст.53.

146. Про запобігання корупції: закон від 14.10.2014 №1700-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. №49. Ст.2056.

147. Про затвердження Інструкції з організації фізичної та вогневої підготовки в Службі безпеки України: наказ від 06.07.2010 №369. Офіційний вісник України. 2010. №70. Ст.62.

148. Про затвердження Інструкції про організацію виконання Положення про проходження військової служби військовослужбовцями

Служби безпеки України: наказ, інструкція від 14.10.2008 №772. Офіційний вісник України. 2009. №3. Ст.108.

149. Про затвердження Інструкції про організацію медичного огляду кандидатів на військову службу в Службі безпеки України, навчання у вищих військових навчальних закладах Служби безпеки України та військових навчальних підрозділах Служби безпеки України закладів вищої освіти, членів сімей співробітників-військовослужбовців, які направляються у відрядження за кордон, та осіб, звільнених з військової служби у Службі безпеки України / Наказ Центрального управління Служби безпеки України 03 січня 2019 року № 3 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0104-19#n13>

150. Про затвердження Інструкції про порядок відбору, вивчення та прийому кандидатів на навчання до вищих військових навчальних закладів Служби безпеки України (військових навчальних підрозділів Служби безпеки України закладів вищої освіти), які здійснюють підготовку фахівців для потреб Служби безпеки України за державним замовленням / Наказ Центрального управління Служби безпеки України 22 листопада 2019 року № 1800 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1269-19/conv#Text>

151. Про затвердження Інструкції про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах Служби безпеки України / Наказ Центрального управління Служби безпеки України 01.03.2012 № 79 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0436-12/conv#Text>

152. Про затвердження Положення з організації та проведення практичної підготовки курсантів вищих військових навчальних закладів (військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти) Служби безпеки України: наказ, положення від 02.11.2021 №377. Офіційний вісник України. 2021. № 91. Ст.103.

153. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу: наказ від 03.03.2016 №47. Офіційний вісник України. 2016. №27. Ст.204.

154. Про Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023-2027 роки / Указ Президента України від 11.05.2023 № 273/2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/2023/conv#Text>

155. Про оперативно-розшукову діяльність: закон від 18.02.1992 №2135-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. №22. Ст.303.

156. Про поліцію: закон Республіки Польща від 1990 р. / пер. з пол. мови здійсн. А. Поритком. Центр політико-правових реформ : офіц. сайт. URL: <http://pravo.org.ua/files/Criminal%20justice/Poland.pdf>

157. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року «Про Стратегію національної безпеки України» / Указ Президента України; Стратегія від 14.09.2020 № 392/2020

158. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року "Про Стратегічний оборонний бюлетень України": указ від 17.09.2021 №473/2021. Офіційний вісник Президента України. 2021. №24. Ст.1088.

159. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 30 грудня 2021 року "Про Стратегію забезпечення державної безпеки" / Указ Президента України від 16.02.2022 № 56/2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/56/2022/conv#Text>

160. Про Службу безпеки України: закон від 25.03.1992 №2229-XII. Відомості Верховної Ради України. 1992. №27. Ст.382.

161. Процик І.С. Механізм кадрового забезпечення організаційних змін підприємства. Науковий вісник НЛТУ України. 2015. Вип. 25.3. С.293-299.

162. Прощаєв В. Зовнішня розвідка за радянських часів: правове регулювання організації та діяльності. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 5. С.205-210.

163. Пушкіна О.В. Конституційний механізм забезпечення прав людини і громадянина в Україні: проблеми теорії і практики: дисертація. Острог: Національний університет «Острозька академія». 2008. 457 с.

164. Радиш Я.Ф., Поживілова О.В., Васюк Н.О. Кадрове забезпечення охорони здоров'я України: сутність понять. Економіка та держава. 2012. №1. С.97-101.

165. Радянські органи державної безпеки в Україні (1918– 1991 рр.): історія, структура, функції: Матеріали круглого столу, 19 грудня 2013 р., м. Київ, Упоряд.: О. Г. Бажан, Р. Ю. Подкур. К.: Інститут історії України НАН України, 2014. 469 с.

166. Реформа СБУ: стаття. Офіційний веб-портал Служби безпеки України. URL: <https://ssu.gov.ua/reforma-ssu>.

167. Реформа Служби безпеки України/ Український інститут майбутнього URL: <https://uifuture.org/publications/reforma-sluzhby-bezpeky-ukrayiny/>

168. Резнік О.М. Адміністративно-правове регулювання діяльності правоохоронних органів із забезпечення фінансово-економічної безпеки України. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. 2018. Том 29(68). С.88-94.

169. Ровинська К.І. Механізм державного регулювання корпоративного управління в банківській системі України: дисертація. Одеса: Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України. 2010. 232 с.

170. Русецький А. А. Адміністративно-правове забезпечення взаємодії та координації діяльності правоохоронних органів на

регіональному рівні в Україні [Текст]: монографія / А. А. Русецький ; [за заг. ред. О. М. Ключова]. Харків: Панов А. М., 2018. 423 с

171. Салманова О.Ю. Правові акти в управлінській діяльності Національної поліції України: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2016. 455 с.

172. Свірідова О.В. Принципи управління взаємодією продуцента та реципієнтів ринкової привабливості. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2013. №3. С.45-52.

173. Середа В. В., Кісіль З. Р., Кісіль Р.В. Адміністративне право: навчальний посібник / В. В. Середа, З. Р. Кісіль, Р.-В. В. Кісіль. Львів: ЛьвДУВС, 2014. 520 с.

174. Синявська Я.С. Майнова відповідальність учасників повного товариства за його зобов'язаннями: дис. . канд. юрид. наук : 12.00.03 / Синявська Яна Сергіївна. О., 2010. 178 с.

175. Словник іншомовних слів: 23000 слів та термінологічних словосполучень. Л. О. Пустовіт, О. І. Скоп'єнко, Г. М. Сюта та ін. Київ : Довіра УНВЦ «Рідна мова», 2000. С. 418.

176. Соф'їн М.І. До проблеми визначення поняття механізму адміністративно-правового регулювання. Юридичний бюлетень. 2018. Випуск 8. С.258-264. URL: http://www.lawbulletin.oduvs.od.ua/archive/2018/8_2018/39.pdf

177. Старчук О.В. Щодо поняття принципів права. Часопис Київського університету права. 2012. № 2. С. 40–42.

178. Стасів О.В. Бутинська Р.Я. Поняття та завдання кадрової служби підприємства: правовий аспект. Часопис Київського університету права. 2021. №2. С.192-196.

179. Статут Національної академії СБУ: наказ від 28.12.2015 №835. Офіційний веб-сайт Національної академії Служби безпеки України. URL: <https://academy.ssu.gov.ua/ua/60-statut-nacionalnoi-akademii-sbu-istoriya-akademii>.

180. Статути Великого князівства Литовського: в 3 т. за ред. С. Ківалова, П. Музиченка, А. Панькова. Т. III: Статут Великого князівства Литовського 1588 року: У 2 кн. Кн. 1. Одеса : Юрид. літ., 2002. 672 с.

181. Стеценко С. Г. Адміністративне право України: навч. посіб. К.: Атіка, 2007. 624 с.

182. Стукаленко О.В. Нотатки до розуміння категорії «механізм правового регулювання». Правова держава. 2017. №26. С.20-25.

183. Тарасенко Д.Л. Інноваційний розвиток промислового міста: проблеми та шляхи їх вирішення: дисертація. Донецьк: Донецький державний університет управління. 2009. 235 с.

184. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник. [Зайчук О. В. та ін. ; за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко]. Київ : Юрінком Інтер, 2006. 685 с.

185. Теорія держави і права: Навчальний посібник. За заг. ред. С.Л. Лисенкова і В.В. Копейчикова. К.: Юрінком Інтер, 2002. 368 с.

186. Теорія держави та права : [підручник) / [за вимогами кредитно-модульної системи навчання] / Є.О. Гіда, Є.В. Білозьоров, А.М. Завальний та ін.: за заг. ред. Є.О. Гіди. - К. : ФОП О. С. Ліпкан, 2011. 576 с.

187. Теорія управління органами внутрішніх справ: Підручник. За ред. канд. юрид. наук Ю.Ф. Кравченка. К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1999. 978 с.

188. Теремецький В.В. Поняття адміністративно-правового регулювання у сфері оподаткування. Держава та регіони. Серія «Право». 2012. №1(35). С.50-54.

189. Ухач В. Жандармерія-політична поліція Російської Імперії в ХІХ поч. ХХ ст.: організаційно-правові аспекти становлення та діяльності. Актуальні проблеми правознавства. 2021. №2(26). С.63-68.

190. Федорова К.І. Адміністративно-правове регулювання приватної нотаріальної діяльності в Україні: дисертація. Запоріжжя: Запорізький національний університет. 2008. 209 с.

191. Фелик В.І. Адміністративно-правове забезпечення профілактичної діяльності Національної поліції України: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2017. 479 с.

192. Філонов О.В. Специфіка структурної побудови функціонування і діяльності поліції жандармерії та спеціальних служб Російської Імперії як органів, що здійснювали протидію тероризму в кінці ХІХ – на початку ХХ ст. Форму права. 2012. №4. С.975-978.

193. Філософський енциклопедичний словник. К.: «Абрис», 2002. 743 с.

194. Фінансове право України: Підручник. К.: Прецедент; Моя книга, 2006. 448 с.

195. Фурман Г.І. Історико-правовий розвиток та становлення органів Служби безпеки України. Європейські перспективи. 2014. №7. С.105-111.

196. Хамула П. Особливості становлення та розвитку правоохоронних органів на території України: історичний аспект. Віче. 2015 №4. С.28-61.

197. Хамула П. І. Особливості забезпечення охорони правопорядку в Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2015. Вип. 31(1). С. 54-57

198. Чернушенко Є.А. Апеляційне оскарження в цивільному процесі України: дисертація. Одеса: Одеська національна юридична академія. 2003. 230 с.

199. Чумак В. В. Адміністративно-правові засади діяльності поліції Грузії, країн Балтії та України: порівняльний аналіз: монографія. Харків: Константа, 2019. 490 с.

200. Чурікова І.В. Всебічність, повнота й об'єктивність процесуальної діяльності слідчого: дисертація. Київ: Київський національний університет внутрішніх справ. 2009. 223 с.

201. Шалгунова С. Правоохоронна система Великобританії та нормативно-правова база її діяльності / С. Шалгунова, Г. Барабаш // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2022. - № 1 (116). С. 306-312

202. Шатрава С.О. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції на сучасному етапі розвитку. Підприємство господарство і право. 2018. № 1. С. 83-87.

203. Швець, Д. Проблеми вдосконалення теоретико-правових засад і практики організації професійної підготовки поліцейського / Дмитро Швець // Jurnalul juridic national: teorie și practică = Национальный юридический журнал: теория и практика. 2018. № 2, ч. 1 (Aprilie). С. 78-82.

204. Шевчук О. О., Томма Р. П. Досвід підготовки поліцейських кадрів у зарубіжних країнах. Південноукраїнський правничий часопис. 2018. № 4. Ч. 2. С. 92-95

205. Шейда А.В. Менеджмент. К.: Знання, 2002 583 с.

206. Шовкопляс О.В. До питання адміністративно-правового регулювання у сфері охорони здоров'я. Право і суспільство. 2021. №2. С.119-124.

207. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: дисертація. Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2006. 203 с.

208. Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К. : “Укр. енцикл.”, 1998. Т. 1 : А – Г. К. : Вид-во “Юридична думка”, 2011. 656 с.

209. Юридична енциклопедія : в 6-ти томах. [редкол. : Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін.]. Т. 1 : А-Г. К. : Укр. енцикл., 1998. 672 с.

210. Юридична енциклопедія : у 6 т. [редкол. : Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін.]. К. : Українська енциклопедія, 2003. Т. 5. 736 с.

211. Юрій В. А. Організаційно-правові основи становлення органів політичної поліції Російської імперії та їх функціонування в м. Одесі (перша половина XIX ст.). Південноукраїнський правничий часопис. 2014. № 3. С. 196–199.

212. Ярмакі Х.П. Адміністративно-наглядова діяльність міліції в Україні: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2006. 435 с.

213. Яценко С.Л. Адміністративно-правові засади діяльності керівника в органах внутрішніх справ України: дисертація. Київ: Київський міжнародний університет. 2009. 225 с.

214. Biuro Bezpieczeństwa Narodowego URL: <https://www.prezydent.pl/aktualnosci/biuro-bezpieczenstwa-narodowego>

215. How Can I Become an FBI Special Agent? URL: <https://www.allcriminaljusticeschools.com/federal-law-enforcement/fbi-agent/#:~:text=You%20must%20be%20between%2023,No%20felony%20convictions>

216. Joining the police URL: <https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/job-sectors/law-enforcement-and-security/joining-the-police>

217. Karastelov, V.A. Principles of administrative and legal regulation of staff selection for the Security Service of Ukraine. Entrepreneurship, Economy and Law. 2023. № 9. pp. 88-93.

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Карастельов В.А. Сучасний стан адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України. *Юридична наука*. 2020. № 3(105). С. 550–555.
2. Карастельов В.А. До характеристики чинників, що впливають на якість кадрового забезпечення служби безпеки України. *Держава та регіони. Серія Право*. 2021. № 4(74). С. 200–204.
3. Карастельов В. Сучасні проблеми формування кадрового складу Служби безпеки України. *KELM*. 2022. № 7(51). С. 255–258.
4. Карастельов В.А. Історико-правовий аналіз становлення та розвитку Служби безпеки України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2023. Вип.5. С. 125–129.
5. Karastelov V.A. Principles of administrative and legal regulation of staff selection for the Security Service of Ukraine. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2023. № 9. pp. 88–93.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Карастельов В.А. Рівність, як ключовий принцип адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України. *Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 12–13 серп. 2020 р.)*. Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 32–34.
7. Карастельов В.А. До характеристики законності як принципу адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки

України. *Науково-практичні засади розвитку наукової думки на сучасному етапі державотворення*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 22–23 верес. 2021 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 56–59.

8. Карастельов В.А. *Поняття кадрового забезпечення Служби безпеки України. Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 14–15 черв. 2022 р.). Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2022. С. 71–74.