

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА

БЛУД ВОЛОДИМИР ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 342.9(477)

**АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВИХ
ПРОЦЕДУР У СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ**

12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

**Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата
юридичних наук**

Київ – 2025

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Науково-дослідному інституті публічного права

Науковий керівник:

кандидат юридичних наук

Гагач Віталій Анатолійович,

Науково-дослідний інститут публічного права,

докторант

Офіційні опоненти:

доктор юридичних наук, професор

Оксінь Віталій Юрійович,

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»,

професор кафедри публічного управління, адміністрування та права

доктор юридичних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України

Дрозд Олексій Юрійович,

Бюро економічної безпеки,

керівник Департаменту організації забезпечення діяльності

Захист відбудеться «1» лютого 2025 р. об 11⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.503.01 у Науково-дослідному інституті публічного права за адресою: 03037, м. Київ, проспект Повітряних Сил, 31

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Науково-дослідного інституту публічного права за адресою: 03035, м. Київ, вул. Георгія Кірпи, 2А

Автореферат розісланий «30» грудня 2024 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Ксенія КУРКОВА

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Обґрунтування вибору теми дослідження. Повномасштабне вторгнення з боку російської федерації підтвердило той факт, що Служба безпеки України є вкрай важливим суб'єктом забезпечення державної та національної безпеки. В умовах сьогодення вона відіграє ключову роль у протидії загрозам, спричиненим агресією росії, серед яких: кібератаки, тероризм, атаки на критичну інфраструктуру, а також будь-які інші зовнішні та внутрішні негативні чинники, що здатні дестабілізувати економічне, соціальне, політичне, безпекове становище української держави. Водночас ефективність і результативність діяльності Служби безпеки України залежить від багатьох чинників, передусім ефективної та послідовної кадрової роботи, яка є важливим аспектом внутрішньоорганізаційної управлінської діяльності цього органу державної влади.

Здійснення кадрової роботи передбачає реалізацію низки процедур, що робить вказану діяльність більш прозорою, ефективною та послідовною, зокрема в питаннях добору, підготовки й перепідготовки кадрів, призначення їх на посади, кар'єрного зростання тощо. Кадрові процедури дозволяють забезпечити якісний кадровий склад Служби безпеки України, підвищити ефективність та оперативність її функціонування, а також швидко адаптацію до сучасних викликів і загроз у сфері державної та національної безпеки.

Зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями. Окремі проблемні питання, присвячені внутрішньоорганізаційним питанням діяльності органів та підрозділів Служби безпеки України, у своїх наукових працях розглядали: В. І. Бунечко, Р. Я. Бутинська, В. А. Гагач, Ю. В. Гаруст, Є. А. Гетьман, Г. А. Гончаренко, М. П. Гурковський, А. В. Денисов, О. В. Джафарова, О. Ю. Дрозд, Є. В. Дуліба, С. С. Єсімов, В. А. Карастельов, А. С. Клименко, О. Ф. Кобзар, П. О. Комірчий, О. О. Кравченко, О. В. Красноборов, В. І. Курило, К. М. Куркова, В. Ю. Лисак, Л. І. Луценко-Миськів, А. А. Манжула, В. Ю. Оксін, О. С. Олійник, А. В. Перепелиця, А. А. Пилипенко, В. А. Плотніченко, К. Ю. Сverdлін, В. В. Сліпенюк, Є. Ю. Соболев, В. В. Сокурено, Л. В. Сорока, О. В. Червякова, Р. В. Шаповал, С. О. Шатрава, О. В. Яковенко та багато інших. Проте, попри значний теоретичний доробок, у науковій літературі недостатньо опрацьованим залишається питання дослідження адміністративно-правових засад реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України.

Таким чином, відсутність комплексних монографічних досліджень, присвячених проблемі реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України, а також наявність низки прогалин та недоліків правового й організаційного характеру в цій сфері зумовлюють актуальність і своєчасність представленого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до Стратегії національної безпеки України, затвердженої Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020; Стратегії воєнної безпеки України, затвердженої Указом Президента України від 25 березня 2021 року № 121/2021; Комплексного стратегічного плану реформування

органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023–2027 роки, схваленого Указом Президента України від 11 травня 2023 року № 273/2023. Дисертацію виконано в межах реалізації 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 та завдання дослідження *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі аналізу наукових поглядів учених, норм чинного законодавства та практики його реалізації з'ясувати сутність, зміст й особливості адміністративно-правових засад реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України, на основі чого розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення адміністративного законодавства в досліджуваній сфері суспільного життя.

Досягнення поставленої мети зумовлює потребу у вирішенні таких *завдань*:

- виокремити види кадрів органів і підрозділів Служби безпеки України та розкрити їх правовий статус;
- вдосконалити поняття кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України та з'ясувати її сутність як напряму внутрішньоорганізаційної управлінської діяльності;
- схарактеризувати нормативно-правові засади кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України;
- з'ясувати мету, завдання та принципи кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України;
- визначити поняття та окреслити види кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України;
- розкрити правовий статус кадрових підрозділів Служби безпеки України;
- проаналізувати форми та методи реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України;
- встановити сутність підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти;
- опрацювати напрями розвитку адміністративного законодавства в частині вдосконалення реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України.

Предмет дослідження – адміністративно-правові засади реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України.

Методи дисертаційного дослідження. Методологічну основу дисертаційної роботи становить сукупність методів наукового пізнання. Так, використання *структурно-логічного* та *системно-функціонального* методів дало змогу встановити види кадрів органів і підрозділів Служби безпеки України, розкрити їх правовий статус (підрозділ 1.1); визначити поняття та види кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України (підрозділ 2.1); окреслити форми та методи реалізації цих кадрових процедур (підрозділ 2.3). *Логіко-семантичний* та *аналітичний* методи застосовано з метою вдосконалення поняття та з'ясування

сутності кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України як напряму внутрішньоорганізаційної управлінської діяльності (підрозділ 1.2); а також встановлення сутності підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти (підрозділ 3.1). Для того, щоб схарактеризувати нормативно-правові засади кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України (підрозділ 1.3), з'ясувати мету, завдання та принципи кадрової роботи в цих органах і підрозділах (підрозділ 1.4), а також розкрити їх правовий статус (підрозділ 2.2), було використано метод *документального аналізу*. Опрацюванню напрямів розвитку адміністративного законодавства в частині вдосконалення реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України (підрозділ 3.2) сприяли методи *моделювання* та *прогнозування*. У роботі також використано низку інших методів наукового пізнання, зокрема *дедуктивний, індуктивний, метод аналогії* тощо, що дозволило комплексно підійти до виконання окреслених вище завдань дисертації.

Нормативно-правовим підґрунтям дисертаційної роботи є Конституція України, а також низка законодавчих і підзаконних нормативних документів, норми яких прямо чи опосередковано спрямовані на регулювання діяльності щодо реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України.

Науково-теоретичне підґрунтя становлять праці фахівців з адміністративного, конституційного, трудового права тощо. Крім того, використано напрацювання вчених – представників інших галузевих дисциплін, таких як теорія держави і права, теорія управління, соціологія, філософія, психологія тощо.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять періодичні та довідкові видання, статистичні матеріали тощо. Дисертантом було використано власний досвід роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертація є однією з перших спроб комплексно, на монографічному рівні з'ясувати сутність, зміст та особливості адміністративно-правових засад реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України, на основі чого опрацювати напрями вдосконалення адміністративного законодавства в досліджуваній сфері суспільного життя. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків. Зокрема, у роботі:

вперше:

– сформульовано авторський підхід до визначення мети кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України, яка полягає в забезпеченні законної, безпечної та стабільної кадрової роботи в органах і підрозділах СБУ, що включає розвиток й утримання високопрофесійного, мотивованого та морально стійкого кадрового складу, який буде здатним ефективно виконувати завдання у сфері забезпечення національної безпеки;

– виокремлено характерні особливості правового статусу кадрових підрозділів Служби безпеки України, на основі чого зазначено, що вони становлять централізовану структуру, яка складається з: а) Управління роботи з особовим складом, що є частиною Центрального управління СБУ та відповідає за стратегічне визначення векторів і координацію кадрової роботи в правоохоронному органів

загалом; б) кадрових підрозділів регіональних та інших органів, які проводять кадрову роботу на місцях;

удосконалено:

– характеристику кадрової політики Служби безпеки України, яку визначено як своєрідну стратегію розвитку кадрового складу органів і підрозділів СБУ, а також формування актуальної системи управління ними, що виявляється в: 1) баченні ідеальної моделі службовця; 2) удосконаленні вимог щодо професійної компетентності й кваліфікаційних навичок кандидатів на посаду в СБУ; 3) встановленні сучасних зовнішніх і внутрішніх викликів у роботі Служби та оптимізації кадрових процесів; 4) актуалізації відомчого нормативно-правового забезпечення кадрових процесів та операцій; 5) визначенні показників ефективності й законності роботи кадрового складу, виконання ним всього спектру функцій і завдань тощо;

– теоретичний підхід щодо тлумачення поняття кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України, до яких віднесено: а) процедури прийняття на службу до органів і підрозділів СБУ; б) процедури, що безпосередньо супроводжують кар'єру службовців; в) кадрові процедури припинення службово-трудова відносин;

– науковий підхід до визначення переліку форм і методів реалізації кадрових процедур в органах та підрозділах Служби безпеки України, на підставі чого встановлено, що у своїй діяльності спеціально уповноважені суб'єкти використовують низку правових, організаційно-управлінських та інших інструментів, які дозволяють забезпечити ефективну реалізацію кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України. Водночас недоліком визнано той факт, що не всі з окреслених форм і методів набули законодавчого закріплення, а отже, цю прогалину слід усунути, що забезпечить покращення теоретичних досліджень і правозастосовної практики;

дістали подальшого розвитку:

– обґрунтування необхідності розробити та прийняти Концепцію вдосконалення кадрового забезпечення Служби безпеки України, ключовими завдання якої визначено: удосконалення системи відбору й підготовки кадрів для Служби безпеки України; формування ефективної системи перепідготовки та підвищення професіоналізму кадрового складу СБУ; зміцнення рівня правової культури та правової свідомості службовців; формування механізмів для побудови професійної кар'єри в СБУ; інтеграція позитивного міжнародного досвіду;

– теза про те, що в системі нормативно-правових засад кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України ключове місце належить нормам адміністративного права, адже саме завдяки їм: по-перше, визначається правовий статус кадрових підрозділів у системі СБУ; по-друге, перелік і порядок реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України; по-третє, форми та методи реалізації відповідних процедур; по-четверте, порядок професійної підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України;

– аргументування наукової думки про те, що на сьогодні можна виокремити такі різновиди кадрів Служби безпеки України: 1) працівники за трудовим договором; 2) державні службовці; 3) військовослужбовці;

– твердження про те, що значення підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти полягає в такому: 1) забезпечує СБУ фахівцями такого рівня, які будуть здатні на високому рівні якісно й ефективно виконувати завдання та функції Служби; 2) створює умови для постійного професійного розвитку кадрів для СБУ, що своєю чергою позитивно впливає на стан забезпечення та захисту національної безпеки України; 3) дає змогу усебічно підготувати спеціалістів, які будуть швидко адаптуватися до змін; 4) така підготовка орієнтована не лише на отримання теоретичних знань, умінь і навичок, а й патріотичне виховання осіб, які будуть віддані присязі, державі та українському народу.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки і пропозиції використовуються та можуть бути використані в:

– *науково-дослідній сфері* – як підґрунтя для проведення подальших теоретико-прикладних досліджень, присвячених проблемі адміністративно-правових засад реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України (акт впровадження Науково-дослідного інституту публічного права);

– *правотворчій сфері* – для вдосконалення чинних і розроблення нових нормативно-правових актів різної юридичної сили, у нормах яких закріплюються адміністративно-правові засади реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України;

– *правозастосовній сфері* – з метою підвищення ефективності реалізації діяльності кадрових підрозділів Служби безпеки України;

– *освітньому процесі* – у процесі підготовки підручників і навчальних посібників, науково-методичних, а також лекційних матеріалів з дисциплін «Адміністративне право», «Правоохоронна діяльність», «Національна безпека» тощо.

Апробація матеріалів дисертації. Підсумки розроблення проблематики та відповідні висновки оприлюднено на міжнародних науково-практичних конференціях: «Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності» (м. Київ, 19–20 липня 2017 р.), «Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення» (м. Київ, 12–13 серпня 2020 р.), «Тенденції та перспективи розвитку юридичної науки сьогодні» (м. Київ, 16–17 квітня 2024 р.).

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які містять дев'ять підрозділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 210 сторінок. Список використаних джерел містить 197 найменувань на 23 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано вибір теми дисертаційного дослідження, її зв'язок з науковими програмами, темами, планами, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, його мету й задачі, розкрито наукову новизну отриманих результатів, теоретичне і практичне значення роботи, надано відомості про апробацію результатів дослідження, структуру й обсяг дисертації.

Розділ 1 «Загальна характеристика кадрової роботи в Службі безпеки України» складається з чотирьох підрозділів.

У підрозділі 1.1 *«Кадри органів і підрозділів Служби безпеки України: види та правовий статус»* висвітлено загальнотеоретичні підходи до розуміння поняття «кадри», на основі чого виокремлено його ключові характеристики, а саме: 1) ідеться про групу осіб, які безпосередньо працюють (проходять службу) у відповідних установах, організаціях (різних форм власності) на системній основі, а отже, становлять практичний елемент їх діяльності; 2) описує сукупність професійних осіб, які мають відповідні знання, уміння, навички, компетенцію, кваліфікацію, морально-ділові якості для виконання якогось конкретного виду діяльності, зокрема службової; 3) особи, які становлять кадровий склад, підлягають обліку та є предметом внутрішньоорганізаційного управління. Між ними й установою, підприємством, організацією в особі керівництва встановлюються особливого виду службово-трудова відносина, які регламентовані трудовим та адміністративним законодавством України; 4) порядок та особливості формування кадрового складу зумовлені політикою суб'єкта, а також цінностями, що визначають вектори й мету його діяльності.

Здійснено аналіз норм чинного законодавства, яке регулює діяльність Служби безпеки України, зокрема специфіку формування її кадрового складу. Акцентовано увагу на тому, кадровий склад СБУ становить широке коло осіб різного професійного профілю, які займаються не лише реалізацією цільових обов'язків Служби, а й також забезпеченням її поточної діяльності. Сформульовано авторське визначення поняття «кадри органів та підрозділів Служби безпеки України».

Зауважено, що на сьогодні найбільш доцільно виокремити такі різновиди кадрів Служби безпеки України: 1) працівники за трудовим договором; 2) державні службовці; 3) військовослужбовці. Причому правовий статус кожної групи є унікальним, адже він регламентований різними юридичними документами та передбачає в кожному випадку більший чи менший обсяг прав, обов'язків, міру відповідальності тощо.

Обґрунтовано положення про те, що в роботі СБУ комбінується професійна діяльність різного виду кадрів, між якими органічно розподілено виконання цільових завдань і функцій Служби та допоміжних – організаційно-управлінських, матеріально-технічних підрозділів. Наголошено, що особливості правового статусу кожної групи суб'єктів закріплені в різних нормативно-правових актах, положеннями яких урегульовано їх функціонування, порядок та умови доступу до професійної діяльності тощо.

У підрозділі 1.2 *«Поняття, сутність кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України як напряму внутрішньоорганізаційної управлінської»*

діяльності» зазначено, що наявність у Служби безпеки України широкого й різноманітного кадрового складу потребує від керівництва цього державного органу спеціального призначення з правоохоронними функціями комплексного упорядкування його діяльності, що передбачає не лише забезпечення та організацію виконання цільових функцій цього органу, а й створення умов для належного здійснення кадрової роботи в ньому.

На підставі результатів дослідження підходів до визначення поняття «кадрова робота» й суміжних теоретико-правових конструкцій виокремлено такі ключові характеристики зазначеної наукової категорії: 1) це – упорядкована законодавством діяльність підприємств, установ та організацій різних форм власності, що передбачає систему спеціальних самостійних процедур; 2) вона забезпечує управління кадрами, а також адміністрування кадрових процесів; 3) кадрова робота здійснюється безпосередньо керівником певного державного органу, підприємства, установи, організації або через спеціальні кадрові підрозділи, наділені необхідними повноваженнями й інструментами.

Аргументовано положення, згідно з яким кадрова робота в органах і підрозділах СБУ вирізняється низкою специфічних особливостей, однією з яких є те, що ця діяльність фактично відображає загальну кадрову політику вказаного органу державної влади. Доведено, що кадрова політика Служби безпеки України – це своєрідна стратегія розвитку кадрового складу органів і підрозділів СБУ, а також формування актуальної системи управління ними, яка виявляється в: 1) баченні ідеальної моделі службовця; 2) вдосконаленні вимог щодо професійної компетентності та кваліфікаційних навичок кандидатів на посаду в СБУ; 3) встановленні сучасних зовнішніх і внутрішніх викликів у роботі Служби та оптимізації кадрових процесів; 4) актуалізації відомчого нормативно-правового забезпечення кадрових процесів та операцій; 5) визначенні показників ефективності й законності роботи кадрового складу, виконання ним всього спектру функцій і завдань тощо. Особливістю визнано також те, що кадрова робота – це своєрідний акт правореалізації, завдяки якому впорядковуються службові правовідносини та кадрові процеси в СБУ. Крім того, зазначено, що одним з напрямів кадрової роботи є забезпечення та підтримання дисципліни в органах і підрозділах Служби безпеки України, яка виявляється в трьох різновидах, що залежать від категорії кадрів й охоплюють безпосередньо трудову дисципліну, а також службову та військову дисципліну.

Наголошено на тому, що СБУ – це загальнонаціональна система органів і підрозділів, які діють по всій території України. Зазначено, що в структурі СБУ передбачено спеціальні кадрові підрозділи, які наділяються всією повнотою повноважень у сфері здійснення кадрової роботи. Це їх безпосередня та головна зона відповідальності, через що управління персоналом у Службі має професійний, систематизований характер і виділяється адміністративно з-поміж інших сфер організаційних напрямів.

Запропоновано авторське визначення поняття кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України, а також виділено її найбільш важливі змістові характеристики.

У підрозділі 1.3 «Нормативно-правові засади кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України» з'ясовано, що в контексті представленої в роботі проблематики нормативно-правові засади – це сукупність нормативно-правових актів, положення яких закріплюють порядок, специфіку, принципи, суб'єктний склад, напрями, структуру, а також інші функціональні та юридичні питання провадження кадрової роботи в системі органів і підрозділів СБУ. Обґрунтовано, що розглядати нормативно-правові акти в досліджуваній сфері найбільш доцільно залежно від їх юридичної сили.

Аналіз норм чинного законодавства дав змогу дійти висновку, що нормативно-правові засади кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України складаються з розгалуженої системи офіційних державних нормативно-правових актів, які охоплюють Конституцію, законодавчі й підзаконні джерела. Їх структура на сьогодні переважно задовольняє всі потреби правового регулювання проходження служби в СБУ. Водночас окремі проблемні питання в контексті представленої в роботі проблематики врегульовані досить поверхнево, зокрема це стосується питань: реалізації окремих кадрових процедур, порядку відбору на службу до СБУ; форм і методів діяльності спеціально уповноважених суб'єктів у досліджуваній сфері; підготовки майбутніх службовців у закладах вищої освіти.

Узагальнено, що в системі нормативно-правових засад кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України ключове місце належить нормам адміністративного права, адже саме за їх допомогою: по-перше, визначається правовий статус кадрових підрозділів у системі СБУ; по-друге, перелік і порядок реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України; по-третє, форми та методи реалізації відповідних процедур; по-четверте, порядок професійної підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України.

У підрозділі 1.4 «Мета, завдання та принципи кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України» наголошено, що формування теоретико-правової концепції щодо змісту кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України, а також вироблення нових рішень щодо вдосконалення останньої потребують повного розуміння її функціональної спрямованості, яка виражається в комплексі категорій: мети, завдань і принципів.

Узагальнено теоретичні підходи щодо тлумачення понять «мета» й «завдання», на основі чого зазначено, що це невід'ємні, взаємодоповнюючі категорії, які неможливо розглядати окремо. Вони існують у комплексі та спільно вказують на призначення певної організаційно-управлінської діяльності.

Доведено, що мета кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України полягає в забезпеченні законної, безпечної та стабільної кадрової роботи в органах і підрозділах СБУ, що включає розвиток та утримання високопрофесійного, мотивованого й морально стійкого кадрового складу, який буде здатним ефективно виконувати завдання у сфері забезпечення національної безпеки. Наголошено, що досягнення вказаної мети передбачає необхідність виконання низки завдань. Сформульовано авторський підхід до визначення переліку останніх.

Розкрито загальнотеоретичні положення щодо тлумачення понять «принципи» та «принципи права», на підставі чого сформульовано висновок про те, що принципи

кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України становлять вихідні, основоположні чинники, керівні настанови та ідеї, що розчиняються в нормах законодавства України та з огляду на які здійснюється процес кадрової роботи, а також формується та функціонує механізм правового регулювання цього напряму організаційно-управлінської діяльності СБУ. Встановлено коло відповідних принципів, а саме: верховенства права; законності; рівності; непорушності прав і свобод людини та громадянина; професіоналізму; централізованості; інноваційності й розвитку. Аргументовано, що саме наведені принципи формують ідейне підґрунтя для здійснення кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України. Водночас недоліком визнано те, що вони не набули законодавчого закріплення.

Розділ 2 «Адміністративно-правовий механізм реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України» складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 *«Поняття та види кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України»* зазначено, що головним функціональним елементом, завдяки якому провадять кадрову роботу, є кадрові процедури. Останні суттєво відрізняються від аналогічних процедур у багатьох інших сферах професійної діяльності не лише окремою правовою базою, а й порядком проведення та юридичними наслідками.

Розкрито загальнотеоретичні підходи щодо розуміння понять «процедура» та «правова процедура», на основі чого обґрунтовано, що в найбільш загальному значенні правова процедура – це регламентований нормативно-правовими положеннями порядок здійснення уповноваженими суб'єктами юридичних дій та операцій, які ведуть до отримання бажаного правового результату у вигляді зміни, припинення чи появи нових суспільно-правових відносин.

Акцентовано увагу на тому, що кадрові процедури є різновидом класичних правових, але суттєво відрізняються від інших процедур такими ознаками: по-перше, ці процедури наявні виключно у внутрішній сфері діяльності певних суб'єктів різних форм власності (внутрішньоорганізаційна діяльність); по-друге, здійснення кадрових процедур призводить до зміни, припинення та появи безпосередньо службових правовідносин; по-третє, кадрові процедури регламентовані положеннями спеціального законодавства, яке регулює діяльність СБУ, а також її кадрових органів і підрозділів; по-четверте, кадрові процедури здійснюються з метою реалізації кадрової політики, а також забезпечення та захисту прав кадрового складу СБУ. Сформульовано авторське визначення поняття кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України.

Спираючись на аналіз положень норм чинного законодавства та наукових поглядів учених, виокремлено такі види кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України: 1) процедури прийняття на службу до органів і підрозділів СБУ; 2) процедури, що безпосередньо супроводжують кар'єру службовців; 3) кадрові процедури припинення службово-трудова відносин. Підкреслено, що характер і порядок проведення процедур кожного виду різняться, мають певні правові особливості та орієнтовані на працівників, державних службовців і військовослужбовців.

Констатовано, що кадрові процедури пронизують сферу службово-трудової діяльності всіх груп кадрів органів і підрозділів Служби безпеки України. Це – органічний комплекс різноманітних за обсягами й складністю дій та операцій. Завдяки йому поява, зміна й припинення відповідних відносин є прогнозованими, контрольованими та прозорими. Кожний працівник і службовець знає, у який спосіб відбувається взаємодія з кадровими підрозділами та яких результатів від цього очікувати. Доведено, що процедурність кадрової роботи в органах і підрозділах СБУ – це не надмірна їх формалізація, а додаткова гарантія захисту й забезпечення прав та інтересів кадрового складу Служби безпеки України.

У підрозділі 2.2 *«Правовий статус кадрових підрозділів Служби безпеки України»* з'ясовано сутність категорії «правовий статус», на основі чого констатовано, що ця категорія визначає положення фізичної чи юридичної особи в правовій системі держави, зумовлене системою прав, обов'язків, мірою юридичної відповідальності, обсягами право- та дієздатності, тобто здатності мати й користуватися відповідними правомочностями. Фактично в цьому контексті йдеться про характеристику правового зв'язку між особою та суспільством, а також органами державної влади.

З'ясовано, що правовий статус кадрових підрозділів Служби безпеки України – це характеристика їх юридичного положення в структурі СБУ, що визначається положеннями нормативно-правових актів, які закріплюють права, обов'язки та компетенцію відповідних підрозділів.

Аргументовано, що Управління роботи з особовим складом як частина Центрального управління Служби безпеки України здійснює загальну координацію, організацію, аналіз і керівництво кадровою роботою в усій структурі служби. Саме воно відповідає за формування та виконання кадрової політики органу, забезпечує розвиток механізмів роботи з персоналом СБУ. Причому Управління – це не єдиний кадровий підрозділ.

Наголошено на тому, що особливістю кадрових підрозділів Служби безпеки України є те, що вони беруть участь і відіграють важливу роль у забезпеченні професійної освіти службовців СБУ. Тому, на відміну від служб управління персоналом багатьох підприємств, установ та організацій різних форм власності, які займаються переважно документальним оформленням та обліком трудового процесу, у діяльності СБУ вони також виконують важливі та значні за обсягом функції з питань організації фахового навчання. Визначено особливості правового статусу кадрових підрозділів Служби безпеки України.

У підрозділі 2.3 *«Форми та методи реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України»* акцентовано на тому, що реалізація кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України є складним за своєю структурою та змістом процесом, що відображається в сукупності відповідних форм.

Здійснено аналіз наукових поглядів учених стосовно розуміння понять «форма» та «правова форма», на основі чого форми реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України схарактеризовано як урегульований нормами чинного законодавства (зокрема адміністративного) зовнішній вияв практичної діяльності спеціально уповноважених суб'єктів, які спрямовано на формування

кадрового складу, управління персоналом, забезпечення його підготовки, а також оцінювання. Виокремлено коло відповідних форм, надано їм змістову характеристику.

Зазначено, що в контексті представленої в роботі проблематики нормотворчість орієнтована на те, щоб забезпечити нормативно-правове регулювання правовідносин, незалежно від сфери та мети їх виникнення. Отже, сутність і значення нормотворчості як форми реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах СБУ полягають у такому: по-перше, вона уможливорює побудову нормативно-правового підґрунтя для діяльності суб'єктів реалізації кадрових процедур; по-друге, дає змогу створити основу для реалізації інших кадрових процедур, наприклад, добору кадрів, атестації тощо; по-третє, вона забезпечує правову визначеність і прозорість кадрових процедур. Таким чином, нормотворчість орієнтована на те, щоб забезпечити дотримання принципів верховенства права та законності, а також забезпечити ефективне функціонування адміністративно-правового механізму, пов'язаного з реалізацією кадрових процедур у СБУ.

З'ясовано, що індивідуальний нормативно-правовий акт – це виданий спеціально уповноваженим органом чи його посадовою особою у встановленому законом порядку офіційний документ, ключовим призначенням якого є врегулювання питань, пов'язаних із регулюванням службової діяльності певного службовця (працівника) СБУ. Такі документи можуть прямо впливати на правовий статус останніх, а також на їх подальшу кар'єру в органах і підрозділах Служби безпеки України.

Наголошено, що форми реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України передбачають використання особливого набору інструментів та засобів, тобто методів. Запропоновано авторське визначення поняття методів реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України. До останніх запропоновано віднести: метод владних приписів (імперативний метод); метод переконання; метод примусу; планування; прогнозування; інформаційний метод; проведення конкурсного відбору.

Сформульовано висновок про те, що у своїй діяльності спеціально уповноважені суб'єкти використовують низку правових, організаційно-управлінських та інших інструментів, які дозволяють забезпечити ефективну реалізацію кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України. Водночас недоліком визнано той факт, що не всі з окреслених форм і методів набули законодавчого закріплення, а отже, цю прогалину слід усунути, що забезпечить покращення теоретичних досліджень і правозастосовної практики.

Розділ 3 «Перспективи побудови нової моделі кадрових процедур у Службі безпеки України» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 3.1 «Підготовка спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти» встановлено, що в найбільш загальному значенні підготовка становить комплекс правових, організаційних, науково-методичних та інших заходів, спрямованих на формування в особи теоретичних знань, а також практичних умінь і навичок, які необхідні їй для виконання певної задачі. Ключовими характеристиками професійної підготовки є такі: а) має цільовий характер, адже спрямована на формування знань, умінь і навичок особи в певній сфері суспільного життя; б) системність, адже набуття знань повинно мати послідовний характер;

в) комплексність, що охоплює всі аспекти сфери суспільного життя, для якої здійснюється підготовка. Наголошено, що в межах представленої в роботі проблематики найбільш доцільно говорити саме про професійну підготовку, тобто таку, що орієнтована на набуття особою певного рівня професіоналізму.

Розкрито загальнотеоретичні підходи до тлумачення категорії «професіоналізм», на основі чого встановлено, що останній є комплексною характеристикою працівника (службовця, посадової особи тощо), яка відображає високий рівень володіння ним теоретичних знань, практичних умінь, навичок і компетенції в певній сфері суспільного життя, що виявляється в здатності якісно, ефективно та результативно виконувати покладені на них завдання та функції. Зазначене, з огляду на специфіку їх правового статусу та ключове призначення, має вкрай важливе значення для формування кадрового складу органів і підрозділів Служби безпеки України.

Сформульовано авторське визначення поняття «підготовка спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти».

Здійснено аналіз норм чинного законодавства, яке регулює питання професійної підготовки, перепідготовки, а також підвищення кваліфікації кадрів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти. Надано характеристику діяльності Національної академії Служби безпеки України, а також Інституту підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

Обґрунтовано особливості підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти, на підставі чого аргументовано, що значення останньої полягає в такому: 1) забезпечує СБУ фахівцями такого рівня, які будуть здатні на високому рівні якісно й ефективно виконувати завдання та функції Служби; 2) створює умови для постійного професійного розвитку кадрів для СБУ, що своєю чергою позитивно впливає на стан забезпечення та захисту національної безпеки України; 3) дає змогу усебічно підготувати спеціалістів, які будуть швидко адаптуватися до змін; 4) така підготовка орієнтована не лише на отримання теоретичних знань, умінь і навичок, а й патріотичне виховання осіб, які будуть віддані присязі, державі та українському народу.

У підрозділі 3.2 «Розвиток адміністративного законодавства в частині вдосконалення реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України» на підставі аналізу положень низки концептуальних і стратегічних нормативно-правових актів встановлено, що держава досить поверхнево підходить до питання вдосконалення кадрового забезпечення СБУ, лише декларуючи необхідність його покращення.

Запропоновано розробити та прийняти Концепцію вдосконалення кадрового забезпечення Служби безпеки України, метою якої має бути створення ефективної системи кадрового забезпечення органів та підрозділів Служби безпеки України з урахуванням сучасних викликів і загроз. Наголошено, що вказаний нормативно-правовий акт покликаний реалізувати такі завдання: удосконалення системи відбору й підготовки кадрів для Служби безпеки України; формування ефективної системи перепідготовки та підвищення професіоналізму кадрового складу СБУ; зміцнення рівня правової культури та правової свідомості службовців; формування механізмів

для побудови професійної кар'єри в СБУ; інтеграція позитивного міжнародного досвіду.

Акцентовано увагу на проблемних питаннях підготовки кадрів для Служби безпеки України, на основі чого сформовано авторський підхід щодо перспективних напрямів розв'язання наявних проблем.

Зауважено, що вдосконалення процедур відбору кадрів до органів і підрозділів Служби безпеки України має передбачати: по-перше, законодавче розширення вимог щодо відсутності в особи, яка претендує на посаду в СБУ, другого громадянства або ж підданства іншої держави (ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України»); по-друге, відхід від вікових обмежень для претендентів на посади до СБУ, особливо це актуально в умовах правового режиму воєнного стану, коли СБУ потребує кадрів; по-третє, посилення вимог щодо психологічної та фізичної підготовки претендентів на посаду, особливо це стосується патріотизму та вірності державі; по-четверте, розширення вимог щодо перевірки наявності родичів за кордоном, особливо в російській федерації.

Доведено, що наступним важливим кроком у напрямі покращення та спрощення реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України є формування кадрового резерву. Наголошено на потребі в розробленні правових та організаційних основ для здійснення такої діяльності.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні сформовано теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає в тому, щоб з'ясувати сутність, зміст та особливості адміністративно-правових засад реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України, на основі чого розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення адміністративного законодавства в досліджуваній сфері суспільного життя. У результаті дослідження сформульовано низку нових наукових висновків, основні з них такі:

1. Кадри Служби безпеки України визначено як сукупність фізичних осіб, які здійснюють професійну, цілеспрямовану, систематичну службову діяльність на посадах у структурі СБУ, перебуваючи в службово-трудовах правовідносинах зі Службою та реалізуючи організаційно-управлінські, матеріально-технічні й цільові завдання і функції у сфері забезпечення та захисту державного суверенітету, територіальної цілісності й незалежності української держави.

Обґрунтовано, що на сьогодні можна виокремити такі різновиди кадрів Служби безпеки України: 1) працівники за трудовим договором; 2) державні службовці; 3) військовослужбовці. Правовий статус кожної групи є унікальним, адже він регламентований різними юридичними документами та передбачає в кожному випадку більший чи менший обсяг прав, обов'язків, міру відповідальності тощо.

2. Констатовано, що кадрова робота в органах і підрозділах Служби безпеки України як напрям внутрішньоорганізаційної управлінської діяльності – це регламентована нормами чинного законодавства України та відомчими актами СБУ спеціалізована, процедурна діяльність кадрових підрозділів Служби, яка спрямована

на формування та реалізацію кадрової політики, упорядкування службових відносин і забезпечення дисципліни.

Встановлено, що сутність кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України виявляється в тому, що: 1) у ній набуває реалізації кадрова політика СБУ як державного органу спеціального призначення з правоохоронними функціями; 2) кадрова робота є актом правореалізації, яким урегулюються службові відносини, що виникають між пересічними працівниками, державними службовцями, військовослужбовцями та Службою безпеки України; 3) одним з напрямів кадрової роботи є забезпечення та підтримка службової дисципліни в органах і підрозділах СБУ; 4) кадрова робота здійснюється спеціальними кадровими підрозділами, передбаченими структурою СБУ.

3. Акцентовано увагу на тому, що нормативно-правові засади кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України складаються з розгалуженої системи офіційних державних нормативно-правових актів, які охоплюють Конституцію, законодавчі й підзаконні джерела. Їх структура на сьогодні переважно задовольняє всі потреби правового регулювання проходження служби в СБУ. Водночас окремі проблемні питання в контексті представленої в роботі проблематики врегульовані досить поверхнево, зокрема це стосується питань: реалізації окремих кадрових процедур, порядку відбору на службу до СБУ; форм і методів діяльності спеціально уповноважених суб'єктів у досліджуваній сфері; підготовки майбутніх службовців у закладах вищої освіти.

4. Аргументовано, що метою кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України є забезпечення законної, безпечної та стабільної кадрової роботи в органах і підрозділах СБУ, що включає розвиток й утримання високопрофесійного, вмотивованого та морально стійкого кадрового складу, який буде здатним ефективно виконувати завдання у сфері забезпечення національної безпеки. Відповідно до вказаної мети сформульовано ключові завдання кадрової роботи, зокрема: 1) організація та впорядкування трудової діяльності цивільних кадрів Служби безпеки України, які працюють на підставі трудового договору відповідно до норм Кодексу законів про працю України; 2) організація та впорядкування діяльності державних службовців, які працюють у СБУ на відповідних посадах відповідно до положень Закону України «Про державну службу»; 3) організація та проходження військової служби співробітниками – військовослужбовцями СБУ відповідно до положень військових статутів, законодавчих, підзаконних і відомчих нормативно-правових актів з питань проходження військової служби; 4) формування кваліфікованого, мотивованого кадрового складу для проходження служби в органах і підрозділах Служби безпеки України, який володіє необхідними морально-діловими та професійними якостями для виконання безпосередніх завдань СБУ, а також забезпечення функціонування цього державного органу; 5) підтримка дисципліни й законності в роботі кадрів органів і підрозділів Служби безпеки України; 6) систематичний аналіз та оцінка ефективності кадрового складу з метою виявлення та вивчення проблемних моментів у його роботі; 7) реалізація передбачених законодавством, підзаконними нормативно-правовими актами та

відомчими документами кадрових процедур і документальне оформлення службових правовідносин.

Зауважено, що принципи кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України становлять вихідні, основоположні чинники, керівні настанови та ідеї, що розчиняються в нормах законодавства України та з огляду на які здійснюється процес кадрової роботи, а також формується та функціонує механізм правового регулювання цього напряму організаційно-управлінської діяльності СБУ. Встановлено коло відповідних принципів, а саме: верховенства права; законності; рівності; непорушності прав і свобод людини та громадянина; професіоналізму; централізованості; інноваційності й розвитку.

5. З'ясовано, що кадрові процедури в органах і підрозділах Служби безпеки України – це врегульовані положеннями норм чинного законодавства впорядковані групи юридично значущих дій та операцій, які реалізуються кадровими підрозділами, зумовлюють зміну, припинення або появу нових службових правовідносин з усіма категоріями кадрів Служби та спрямовані на забезпечення, захист їх суб'єктивних прав, свобод й інтересів. Відповідні процедури запропоновано поділити на: 1) процедури прийняття на службу до органів і підрозділів СБУ; 2) процедури, що безпосередньо супроводжують кар'єру службовців; 3) кадрові процедури припинення службово-трудова відносин.

6. Доведено, що кадрові підрозділи Служби безпеки України – це важливі, поліфункціональні, структуровані адміністративні елементи загальної системи СБУ, особливості правового статусу яких виявляються в такому: 1) кадрові підрозділи становлять централізовану структуру, що складається з: а) Управління роботи з особовим складом, що є частиною Центрального управління СБУ та відповідає за стратегічне визначення векторів і координацію кадрової роботи в правоохоронному органі загалом; б) кадрових підрозділів регіональних та інших органів, які проводять кадрову роботу на місцях; 2) керівництво Управління роботи з особовим складом формується Президентом України, що забезпечує орієнтованість кадрової роботи в Службі з урахуванням актуальних викликів національній безпеці; 3) до сфери відання кадрових підрозділів входить організація та забезпечення фахової вищої освіти й направлення кандидатів на навчання до закладів вищої освіти СБУ; 4) кадрові підрозділи СБУ – це не лише служба управління персоналом та оформлення його трудової, службово-трудова діяльності, а й важливий суб'єкт формування морально-етичного клімату в діяльності органу та його співробітників-військовослужбовців.

7. Формами реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України запропоновано розуміти врегульований нормами чинного законодавства (зокрема адміністративного) зовнішній вияв практичної діяльності спеціально уповноважених суб'єктів, які спрямовано на формування кадрового складу, управління персоналом, забезпечення його підготовки, а також оцінювання. До переліку відповідних форм зараховано: нормотворчість; прийняття індивідуальних нормативно-правових актів; розроблення та прийняття управлінських рішень; формування кадрового складу (добір кадрів, призначення на посаду); атестація; професійна підготовка й перепідготовка.

Методами реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України визнано закріплену в нормах чинного законодавства систему інструментів, заходів і засобів, які у своїй діяльності використовують спеціально уповноважені суб'єкти на шляху до досягнення кінцевої мети реалізації відповідних процедур. До таких методів зараховано: метод владних приписів (імперативний метод); метод переконання; метод примусу; планування; прогнозування; інформаційний метод; проведення конкурсного відбору.

8. Сформульовано висновок про те, що професійна підготовка спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України становить урегульовану нормами чинного законодавства організаційну, управлінську, педагогічну, науково-методичну діяльність, яка спрямована на формування в особи особливого набору теоретичних знань, умінь, навичок і компетенцій, а також особистих якостей, що дозволять їй у подальшому якісно, ефективно й на високому рівні виконувати завдання та функції, які стоять перед СБУ як особливим державним органом спеціального призначення з правоохоронними функціями.

З'ясовано, що особливостями підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти є такі: по-перше, вузький перелік відповідних закладів, а також наявність у них особливого правового статусу; по-друге, теоретична та практична підготовка спеціалістів у цих закладах здійснюється з єдиною метою (підготувати професіоналів для проходження служби саме в СБУ); по-третє, процес підготовки, а також його найбільш важливі аспекти, які безпосередньо пов'язані з діяльністю Служби безпеки України, мають закритий характер; по-четверте, на навчання до відповідних закладів вищої освіти приймають виключно осіб, які мають певний рівень психологічної, інтелектуальної та фізичної готовності; по-п'яте, важливе значення має практична підготовка фахівців.

9. Обґрунтовано, що розвиток адміністративного законодавства в частині вдосконалення реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України має здійснюватись у таких напрямках:

– необхідно розробити та прийняти Концепцію вдосконалення кадрового забезпечення Служби безпеки України, метою якої має бути створення ефективної системи кадрового забезпечення органів і підрозділів Служби безпеки України з урахуванням сучасних викликів та загроз;

– слід удосконалити процедури добору кадрів до органів і підрозділів Служби безпеки України, що має включати: по-перше, законодавче розширення вимог щодо відсутності в особи, яка претендує на посаду в СБУ, другого громадянства, або ж підданства іншої держави (ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України»); по-друге, виключення вікових обмежень для претендентів на посади до СБУ; по-третє, посилення вимог щодо психологічної та фізичної підготовки претендентів на посаду; по-четверте, розширення вимог до перевірки кандидатів, які мають родичів за кордоном, особливо в російській федерації;

– необхідно переглянути процедури підготовки кадрів для СБУ, у межах чого слід, по-перше, забезпечити розвиток науково-методичного, наукового, а також кадрового забезпечення Національної академії Служби безпеки України, а також Інституту підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого; по-друге, розширити коло суб'єктів, які можуть здійснювати підготовку фахівців для Служби безпеки України, адже підготовка непрофільних працівників, які не виконують безпосередньо бойові завдання, за рахунок бюджетних коштів є недоцільним; по-третє, важливим і необхідним є забезпечення практичної підготовки працівників СБУ з урахування сучасних викликів, загроз та потреб; по-четверте, слід залучати до процесу навчання фахівців, які мають практичний (бойовий) досвід, що забезпечить більш ефективну підготовку майбутніх службовців;

– створити нормативно-правову основу формування кадрового резерву для Служби безпеки України.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Блуд В.В. До характеристики ключових форм реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України. *Правові новели*. 2020. № 12. С. 151–156.

2. Блуд В. В. Сутність кадрової роботи в органах та підрозділах служби безпеки України як напряму внутрішньо організаційної управлінської діяльності. *KELM*. 2022. № 7 (51). С. 388–391 (Республіка Польща).

3. Блуд В. В. До проблеми визначення поняття кадрів органів та підрозділі Служби безпеки України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 9. С. 598–600.

4. Blud V. Regulatory and legal principles of personnel work in bodies and units of the Security Service of Ukraine. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2024. № 1. P. 122–126.

5. Блуд В. В. До характеристики правового статусу кадрових підрозділів Служби безпеки України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2024. Вип. 5. С. 177–181.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Блуд В. В. Принципи кадрової роботи в органах підрозділах Служби безпеки України. *Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (Київ, 19–20 лип. 2017 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2017. С. 167–170.

7. Блуд В. В. Поняття кадрових процедур в органах підрозділах Служби безпеки України. *Виклики сучасності та наукові підходи до їх вирішення: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (Київ, 12–13 серп. 2020 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2020. С. 132–134.

8. Блуд В. В. Мета та завдання кадрової роботи в органах підрозділах Служби безпеки України. *Тенденції та перспективи розвитку юридичної науки сьогодення: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (Київ, 16–17 квіт. 2024 р.). Київ: Наук.-дослід. ін-т публіч. права, 2024. С. 176–179.

АНОТАЦІЯ

Блуд В. В. Адміністративно-правові засади реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України. – *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, 2025.

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове розв’язання наукового завдання, яке полягає в тому, щоб розкрити сутність, зміст та особливості адміністративно-правових засад реалізації кадрових процедур у Службі безпеки України, на основі чого розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення адміністративного законодавства в досліджуваній сфері суспільного життя.

Встановлено види кадрів органів і підрозділів Служби безпеки України та розкрито їх правовий статус. Удосконалено поняття та з’ясовано сутність кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України як напряду внутрішньоорганізаційної управлінської діяльності. Надано характеристику нормативно-правовим засадам кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України. З’ясовано мету, завдання та принципи кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України. Визначено поняття та види, а також правовий статус кадрових процедур у зазначених органах і підрозділах. Окреслено форми й методи реалізації вказаних кадрових процедур. Встановлено сутність підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти. Опрацьовано напрями розвитку адміністративного законодавства в частині вдосконалення реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України.

Ключові слова: Служба безпеки України, органи, підрозділи, правовий статус, кадри, кадрова робота, управлінська діяльність, нормативно-правові засади, мета, завдання, принципи, кадрові процедури, форми, методи, підготовка, спеціалісти, службовців, заклади вищої освіти, удосконалення, адміністративне законодавство.

SUMMARY

Blud V.V. Administrative and legal principles of the implementation of personnel procedures in the Security Service of Ukraine. – *Qualification scientific work in the form of a manuscript.*

Dissertation for the degree of Candidate of Legal Sciences in the specialty 12.00.07 «Administrative law and process; financial law; information law». – Scientific Research Institute of Public Law, Scientific Research Institute of Public Law, Kyiv, 2025.

The dissertation provides a theoretical generalization and a new solution to the scientific task, which is to reveal the essence, content and features of the administrative and legal principles of the implementation of personnel procedures in the Security Service of Ukraine,

on the basis of which to develop proposals and recommendations aimed at improving administrative legislation in the studied area of public life.

The types of personnel of the bodies and units of the Security Service of Ukraine are established and their legal status is revealed. The concept is improved and the essence of personnel work in the bodies and units of the Security Service of Ukraine as a direction of internal organizational management activity is clarified. The regulatory and legal principles of personnel work in the bodies and units of the Security Service of Ukraine are characterized. The purpose, objectives and principles of personnel work in the bodies and units of the Security Service of Ukraine are clarified. The concept and types of personnel procedures in the bodies and units of the Security Service of Ukraine are determined. The legal status of personnel units of the Security Service of Ukraine is revealed. The forms and methods of implementing personnel procedures in the bodies and units of the Security Service of Ukraine are outlined. The essence of training specialists for the bodies and units of the Security Service of Ukraine in higher education institutions is established. Directions for the development of administrative legislation in terms of improving the implementation of personnel procedures in the bodies and units of the Security Service of Ukraine are worked out.

Keywords: Security Service of Ukraine, bodies, units, legal status, personnel, personnel work, management activities, regulatory and legal frameworks, goal, tasks, principles, personnel procedures, forms, methods, training, specialists, employees, higher education institutions, improvement, administrative legislation.