

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

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

БЛУД ВОЛОДИМИР ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 342.9 (477)

ДИСЕРТАЦІЯ

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

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 _____ Блуд В.В.

Науковий керівник: Гагач Віталій Анатолійович, кандидат юридичних наук

Київ – 2025

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 у тому, щоб розкрити сутність, зміст та особливості адміністративно-правових засад реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України, на основі чого розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення адміністративного законодавства у досліджуваній сфері суспільного життя.

З’ясовано, що кадри Служби безпеки України – це сукупність фізичних осіб, які здійснюють професійну, цілеспрямовану, систематичну службову діяльність на посадах в структурі СБУ, перебуваючи у службово-трудових правовідносинах зі Службою та реалізуючи організаційно-управлінські, матеріально-технічні та цільові завдання і функції у сфері забезпечення та захисту державного суверенітету, територіальної цілісності та незалежності української держави.

Обґрунтовано, що на сьогоднішній день доцільно виділити наступні різновиди кадрів Служби безпеки України: 1) працівники за трудових 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 і таке інше.

Наголошено, що кадрова політика Служби безпеки України – це своєрідна стратегія розвитку кадрового складу органів та підрозділів СБУ, а також формування актуальної системи управління ними, яка виражається в: 1) баченні ідеальної моделі службовця; 2) удосконаленні вимог щодо професійної компетентності та кваліфікаційних навичок кандидатів на посаду в СБУ; 3) встановленні сучасних зовнішніх та внутрішніх викликів в роботі Служби та оптимізації кадрових процесів; 4) актуалізації відомчого нормативно-правового забезпечення кадрових процесів та операцій; 5) визначенні показників ефективності та законності роботи кадрового складу, виконання ним всього спектру функцій і завдань тощо.

Констатовано, що кадрова робота в органах та підрозділах Служби безпеки України, як напрям внутрішньо-організаційної 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 та забезпечення дисципліни.

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

Аргументовано, що мета кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України полягає в забезпеченні законної, безпечної та стабільної кадрової роботи в органах та підрозділах СБУ, що включає розвиток та утримання високопрофесійного, мотивованого та морально

стійкого кадрового складу, який буде здатним ефективно виконувати завдання у сфері забезпечення національної безпеки.

Встановлено, що принципи кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України представляють собою вихідні, основоположні чинники, керівні настанови та ідеї, що розчинюються в нормах законодавства України, та з огляду на які здійснюється процес кадрової роботи, а також формується і функціонує механізм правового регулювання цього напрямку організаційно-управлінської діяльності СБУ. До переліку відповідних принципів віднесено: верховенство права; законності; рівності; непорушності прав і свобод людини і громадянина; професіоналізму; централізованості; інноваційності та розвитку.

З'ясовано, що кадрові процедури в органах і підрозділах Служби безпеки України – це врегульовані положеннями норм чинного законодавства упорядковані групи юридично значимих дій та операцій, які реалізуються кадровими підрозділами, що ведуть до зміни, припинення або появи нових службових правовідносин із всіма категоріями кадрів Служби та спрямовуються на забезпечення, захист їх суб'єктивних прав, свобод та інтересів.

Аргументовано, що кадрові процедури в органах і підрозділах Служби безпеки України слід 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-трудових відносин. Варто розуміти, що характер та порядок проведення процедур кожного виду різняться, має свої правові особливості та орієнтований на працівників, державних та військовослужбовців.

Встановлено, що Управління роботи з особовим складом, як частина Центрального управління Служби безпеки України, здійснює загальну координацію, організацію, аналіз та керівництво кадровою роботою в усій структурі служби. Саме воно відповідає за формування та виконання

кадрової політики органу, забезпечує розвиток механізмів роботи із персоналом СБУ. При цьому, Управління – це не єдиний кадровий підрозділ.

З'ясовано, що форми реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України найбільш доцільно розуміти як врегульований нормами чинного законодавства (зокрема адміністративного) зовнішній прояв практичної діяльності спеціально уповноважених суб'єктів, як спрямовано на формування кадрового складу, управління персоналом, забезпечення його підготовки, а також оцінювання. Виділено коло таких форм, а також розкрито їх сутність.

Обґрунтовано, що сутність та значення нормотворчості, як форми реалізації кадрових процедур в органах та підрозділах СБУ, розкривається у наступному: по-перше, за її допомогою вбачається можливим побудувати нормативно-правове підґрунтя для діяльності суб'єктів реалізації кадрових процедур; по-друге, створити основу для реалізації інших кадрових процедур, наприклад, відбір кадрів, атестація, тощо; по-третє, вона (нормотворчість), забезпечує правову визначеність та 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 із реалізацією кадрових процедур в СБУ.

Акцентовано увагу на тому, що значення розробки та прийняття управлінського рішення, як форми реалізації кадрових процедур в органах та підрозділах Служби безпеки України, полягає у тому, що вони, як правило, спрямовані на оперативне вирішення кадрових питань, які в свою чергу забезпечують вибір оптимального варіанту дій щодо побудови кадрової системи, відбору кадрів, їх розстановки (призначення на посади); проведення атестації, тощо. А відтак, управлінське рішення дає можливість оперативно реагувати на обстановку та вирішувати питання, пов'язані із

здійснення службової діяльності працівниками (посадовими особами) органів та підрозділів Служби безпеки України.

Під методами реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України найбільш запропоновано розуміти як закріплену в нормах чинного законодавства систему інструментів, заходів та засобів, які в своїй діяльності використовують спеціально уповноважені суб'єкти на шляху до досягнення кінцевої мети реалізації відповідних процедур. Виділено коло відповідних методів та надано їм змістовну характеристику.

З'ясовано, що професіоналізм є комплексною характеристикою працівника (службовця, посадової особи, тощо), яка відображає високий рівень володіння ним теоретичних знань, практичних умінь, навичок та компетенції у певній сфері суспільного життя, що виявляється у здатності якісно, ефективно та результативно виконувати покладені на завдання та функції. Зазначене, з огляду на специфіку правового статусу та ключове призначення, має вкрай важливе значення для формування кадрового складу органів та підрозділів Служби безпеки України.

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

Наголошено, що значення підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти полягає у наступному: 1) забезпечує СБУ фахівцями такого рівня, які будуть здатні на високому рівні якісно та ефективно виконувати завдання та функції

Служби; 2) створює умови для постійного професійного розвитку кадрів для СБУ, що в свою чергу позитивно впливає на стан забезпечення та захисту національної безпеки України; 3) дає можливість всебічно підготувати спеціалістів, які будуть швидко адаптуватись до змін; 4) така підготовка орієнтована не тільки на надання теоретичних знань, умінь та навичок, й патріотичного виховання осіб, які будуть віддані присязі, державі та українському народу.

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 та загроз. Вказаний нормативно-правовий акт повинен вирішити наступні завдання: вдосконалення системи відбору та підготовки кадрів для Служби безпеки України; формування дієвої 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.

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 Framework for Personnel Management Procedures in the Security Service of Ukraine. – *Qualification scientific work on the rights of the manuscript.*

The thesis for obtaining a scientific degree of Candidate of Juridical Science in speciality 12.00.07 «Administrative Law and Procedure; Financial Law; Information Law». – Scientific Institute of Public Law, Scientific Institute of Public Law, Kyiv, 2025.

The thesis provides a theoretical generalisation and a new solution to the scientific task of revealing the essence, content and specific features of the administrative and legal framework for personnel management procedures in the Security Service of Ukraine, and on the basis of this, develop proposals and recommendations aimed at improving administrative legislation in the field of public life under study.

It is established that the personnel of the Security Service of Ukraine is a group of individuals who perform professional, purposeful, systematic official activities in positions within the SSU structure, being in official and labour legal relations with the Service and implementing organisational, managerial, logistical and targeted tasks and functions in the field of ensuring and protecting the State sovereignty, territorial integrity and independence of the Ukrainian State.

It is proved that nowadays the following types of personnel of the Security Service of Ukraine should be identified: 1) employees under an employment contract; 2) civil servants; 3) military personnel. The legal status of each group is unique, since it is regulated by various legal documents and provides for a greater or lesser scope of rights, duties, degree of responsibility, etc. in each case.

It is emphasised that the SSU personnel policy is a specific strategy for the development of the personnel of the SSU bodies and units, as well as for the formation of an up-to-date management system, which is expressed in 1) vision

of the ideal model of an employee; 2) improvement of the requirements for professional competence and qualification skills of candidates for a position in the SSU; 3) identification of current external and internal challenges in the work of the Service and optimisation of personnel management processes; 4) updating the departmental regulatory and legal support for personnel management processes and operations; 5) determination of indicators of efficiency and legality of the personnel, performance of the entire range of functions and tasks by the personnel, etc.

It is stated that personnel management in the bodies and units of the Security Service of Ukraine, as an area of internal organisational and managerial activities, is a specialised, procedural activity of the personnel management units of the Service regulated by the current legislation of Ukraine and departmental acts of the SSU, which is aimed at forming and implementing personnel policy, streamlining service relations and ensuring discipline.

It is concluded that in the system of regulatory and legal framework for personnel management in the SSU bodies and subdivisions, the key place is given to administrative law provisions, since they determine: first, the legal status of personnel units in the SSU system; second, the list and procedure for implementing personnel procedures in the SSU; third, the forms and methods of implementing the relevant procedures; fourth, the procedure for professional training of specialists for the SSU bodies and subdivisions.

It is proved that the purpose of personnel management in the SSU bodies and subdivisions is to ensure legal, safe and stable personnel management in the SSU bodies and subdivisions, which includes development and maintenance of highly professional, motivated and morally stable personnel who will be able to effectively perform tasks in the field of national security.

It is established that the principles of personnel work in the bodies and subdivisions of the Security Service of Ukraine are the initial, fundamental factors, guidelines and ideas which are dissolved in the provisions of Ukrainian

legislation and which are used to perform the process of personnel management, as well as to form and function the regulatory mechanism for this area of the SSU's organisational and managerial activities. The relevant principles are as follows: rule of law; legality; equality; inviolability of human and civil rights and freedoms; professionalism; centralisation; innovation and development.

It is established that personnel management procedures in the bodies and units of the Security Service of Ukraine are regulated by the provisions of current legislation and are ordered groups of legally significant actions and operations performed by personnel units which lead to changes, termination or emergence of new service legal relations with all categories of personnel of the Service and are aimed at ensuring and protecting their subjective rights, freedoms and interests.

It is proved that personnel procedures in the SSU bodies and subdivisions should be grouped into: 1) procedures for employment in the SSU bodies and units; 2) procedures which directly accompany the career of employees; 3) personnel management procedures for termination of employment relations. It should be understood that the nature and procedure of each type of procedure differs, possesses its own legal features and is oriented towards employees, civil servants and military personnel.

It is established that the Personnel Management Department, as part of the SSU Central Directorate, coordinates, organises, analyses and guides personnel management throughout the entire structure of the Service. It is responsible for the development and implementation of the SSU's HR policy and ensures the development of the SSU's personnel management mechanisms. At the same time, the Department is not the only personnel unit.

It is found that the forms of implementation of personnel procedures in the bodies and units of the Security Service of Ukraine should be best understood as an external manifestation of practical activities of specially authorised actors regulated by the norms of current legislation (including administrative

legislation), which is aimed at staffing, personnel management, training and evaluation. A range of such forms is outlined, and their essence is revealed.

It is proved that the essence and significance of rulemaking as a form of implementing personnel management procedures in SSU bodies and units is revealed in the following: first, it enables to build a legal framework for the actors involved in implementing personnel management procedures; second, it creates the basis for implementing other personnel management procedures, such as personnel selection, certification, etc. Therefore, rule-making is aimed at ensuring compliance with the principles of the rule of law and legality, as well as at ensuring the effective functioning of the administrative and legal mechanism related to the implementation of personnel management procedures in the SSU.

It is emphasised that the importance of developing and adopting a managerial decision as a form of implementing personnel management procedures in the SSU bodies and units is that they are usually aimed at promptly resolving personnel issues, which in turn ensure the choice of the optimal option for building a personnel system, selecting personnel, their placement (appointment to positions); conducting attestation, etc. Therefore, the managerial decision provides an opportunity to respond promptly to the situation and resolve issues related to the performance of official duties by employees (officials) of the SSU bodies and units.

Methods of implementing personnel management procedures in the bodies and units of the Security Service of Ukraine are suggested to be understood as a system of instruments, measures and means enshrined in the provisions of current legislation which are used by specially authorised entities in their activities on the way to achieving the ultimate goal of implementing the relevant procedures. The range of relevant methods is outlined and described in detail.

It is established that professionalism is a comprehensive characteristic of an employee (employee, official, etc.) which reflects a high level of his/her theoretical knowledge, practical skills, abilities and competence in a certain

sector of public life, which is manifested in the ability to perform the tasks and functions assigned to him/her accurately, efficiently and effectively. Considering the specifics of its legal status and key objective, this is of crucial importance for the formation of the staff of the SSU bodies and units.

It is concluded that professional training of specialists for the bodies and units of the Security Service of Ukraine is an organisational, managerial, pedagogical, scientific and methodological activity regulated by the current legislation, etc, which is aimed at forming a special set of theoretical knowledge, skills and competences, as well as personal qualities enabling a person to perform tasks and functions of the SSU as a special state special purpose body with law enforcement functions in a high-quality, efficient and high-level manner.

It is emphasised that the importance of training specialists for the SSU bodies and units in higher education institutions is as follows: 1) it provides the SSU with specialists of such a level who will be able to perform the tasks and functions of the Service at a high level of quality and efficiency; 2) it creates conditions for continuous professional development of personnel for the SSU, which in turn has a positive impact on the state of ensuring and protecting the national security of Ukraine; 3) it provides an opportunity to comprehensively train specialists who will quickly adapt to changes; 4) such training is focused not only on providing theoretical knowledge, skills and abilities, but also on patriotic education of persons who will be loyal to the oath, the State and the Ukrainian people.

It is proposed to develop and adopt the Concept of Improving the Staffing of the Security Service of Ukraine, which should aim to create an effective system of staffing of the bodies and units of the Security Service of Ukraine, with due regard for current challenges and threats. This legal act should solve the following tasks: to improve the system of selection and training of personnel for the Security Service of Ukraine; to form an effective system of retraining and professional development of the SSU personnel; to strengthen the level of legal

culture and legal awareness of employees; to form mechanisms for building a professional career in the SSU; to integrate positive international experience.

Keywords: Security Service of Ukraine, bodies, units, legal status, personnel, personnel management, managerial activities, regulatory and legal framework, purpose, tasks, principles, personnel management procedures, forms, methods, training, specialists, officials, higher education institutions, improvement, administrative legislation.

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 наряду 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.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	18
РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОЇ РОБОТИ В СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ.....	27
1.1. Кадри органів і підрозділів Службі безпеки України: види та правовий статус	27
1.2. Поняття, сутність кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України як напряду внутрішньо організаційної управлінської діяльності	41
1.3. Нормативно-правові засади кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України.....	55
1.4. Мета, завдання та принципи кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України	69
Висновки до розділу 1	83
РОЗДІЛ 2. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІ КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР В СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	90
2.1. Поняття та види кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України.....	90
2.2. Правовий статус кадрових підрозділів Служби безпеки України...	108
2.3. Форми та методи реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України	121
Висновки до розділу 2	139
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ПОБУДОВИ НОВОЇ МОДЕЛІ КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР В СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	145
3.1. Підготовка спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти	145

3.2. Розвиток адміністративного законодавства в частині удосконалення реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України	161
Висновки до розділу 3	174
ВИСНОВКИ.....	179
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	186
ДОДАТКИ	209

ВСТУП

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 швидку 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. Оксінь, О. С. Олійник, А. В. Перепелиця, А. А. Пилипенко, В. А. Плотніченко, К. Ю. Свєрдлін, В. В. Сліпенюк, Є. Ю. Соболю, В. В. Сокурєнко, Л. В. Сорока, О. В. Червякова, Р. В. Шаповал, С. О. Шатрава, О. В. Яковєнко 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 представленої дисертаційної роботи.

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

рекомедації, 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 напряду 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.

РОЗДІЛ 1.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОЇ РОБОТИ В СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

1.1. Кадри органів і підрозділів Службі безпеки України: види та правовий статус

Збройна агресія російської федерації, яка триває вже майже три роки, розповсюдження та активний розвиток транснаціональних організованих злочинних угруповань, формування численних міжнародних терористичних організацій, а також ряд інших факторів, які мають критичний вплив на країну і суспільство, підкреслили особливу важливість діяльності спеціального органу, - Служби безпеки України (далі – СБУ, СБ України, Служба). На сьогоднішній день СБУ – це єдине та ключове відомство із специфічними правоохоронними функціями націленими на підтримку та забезпечення української державності та цілісності. Разом із тим, необхідно відзначити, що ефективність роботи Служби залежить від багатьох показників, але основу її діяльності, безперечно, складає високо мотивований, активний, професійний кадровий склад. Підбір кадрового складу є складним та комплексним процесом, який потребує не тільки якісної організаційно-правової основи, але й чіткого розуміння, яка саме категорія людей необхідна Службі безпеки України для виконання покладених на неї завдань та функцій. Виходячи з цього, в рамках даного дисертаційного підрозділу ми звернемо увагу на зміст кадрів органів і підрозділі СБУ, детально проаналізуємо їх види та відмінності правового статусу.

Почати розгляд представленого у даному підрозділі дисертаційного дослідження аналіз, найбільш доцільно з розкриття змісту поняття «кадри

Служби безпеки України». Незважаючи на те, що у Законі України «Про Служби безпеки України», Розділ III носить саме таку назву, в ньому жодним чином не розтлумачено сутність цієї термінологічної конструкції. Її етимологічну основу складає поняття «кадри», яке має досить широке значення та історичне підґрунтя.

Слово «кадри» походить від французького «cadre», що у перекладі означає «рама», «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. Виходячи з такої форми, ці списки і почали називати персоналом, а пізніше і тих службовців, які опинилися в цих списках. Так поступово відбулася зміна значення слова з «рамки» на «документ», а з документа – на його зміст. У першій половині XIX століття термін «кадри» почав застосовуватись для визначення постійного складу військових підрозділів, що сприяло появі таких понять, як «кадрова армія», «кадровий військовий» [6, с.179]. На сьогоднішній день кадри розкриваються в словниках таким чином: 1) основний склад працівників якої-небудь організації, підприємства, установи тощо; 2) постійний склад військових частин, що не демобілізуються в мирний час; 3) відділ кадрів – відділ підприємства, установи тощо, який займається прийманням на роботу, звільнення і таке інше робітників і службовців [102, с.803; 116, с.164].

Наукові тлумачення поняття «кадри» варіюються. Зокрема, одні концепції тяжіють до формалізованого словникового тлумачення, інші – наділяють слово більш широким значенням. Так, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, А.В. Негодченко, В.А. Сергевнін, Т.Дж. Джурканін, О.А. Воронько наголошують, що кадри – це соціально-економічна категорія, що означає постійний (штатний) кваліфікований склад працівників, тобто працездатних громадян, які перебувають у трудових відносинах з державними установами, підприємствами різних

організаційно-правових форм власності, володіють спеціальними знаннями, мають певну професійну підготовку, трудові навички, досвід роботи в обраній сфері діяльності та забезпечують виконання покладених на них функцій [74, с.10; 38, с.270; 26, с.8; 117, с.26].

Схожу думку обстоюють Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко, які поняття «кадри» розглядають як політичну і соціально-економічну категорію, яка включає постійний (штатний) склад працівників різних сфер суспільного виробництва, що знаходяться в постійних трудових відносинах із державними та недержавними підприємствами, організаціями, установами, громадськими об'єднаннями. Переважно це кваліфіковані працівники, які мають відповідну професійну підготовку, спеціальні знання, трудові навички або досвід роботи у вибраній сфері трудової діяльності та забезпечують досягнення цілей організації, в якій вони працюють. Кадри можуть бути включені як у виробничу сферу, так і в систему управління, роботу громадських організацій, наукових, військових, культурних, медичних інших установ [41, с.305; 80, с.711-712].

В.В. Остапенко наголошує, що кадри – це більш ініціативний та відповідальний, підпорядкований, залежний і відділений від власності та результатів праці персонал. Крім цього, кадри є і об'єктом, і метою кадрової політики, реалізація якої передбачає формування, розподіл і раціональне використання кваліфікованих працівників, зайнятих у галузях суспільного виробництва, тобто власне кадрів [109, с.57]. В.Г. Никифоренко вважає, що кадри – це штатні (постійні) кваліфіковані працівники, що пройшли попередню професійну підготовку, володіють трудовими навичками, досвідом роботи, спеціальними знаннями у вибраній сфері діяльності та знаходяться у трудових відносинах із керівництвом організації [99, с.20; 32, с.219].

Основою наукової позиції Є.Ю. Бараша є порівняння категорії «кадри» із терміном «персонал». З цього приводу вчений пише: «Поряд із

поняттям «персонал» використовується поняття «кадри», але між схожими і нерідко взаємозамінюваними поняттями існують деякі відмінності. Так, якщо персонал – це сукупність усіх людських ресурсів, які має структурний підрозділ, то кадри – це сукупність співробітників підрозділу, яка характеризується професійно-кваліфікаційною, соціально-психологічною, статевою, віковою та іншими спеціально встановленими характеристиками. Тобто, до кадрів, на думку вченого, належать співробітники, які мають професійні здібності до виконуваної діяльності, мають спеціальну підготовку, а саме це поняття характеризує якісну сторону людського ресурсу» [9, с.77].

Найбільш багатогранно до тлумачення поняття «кадри» підходить А.В. Перепелиця, який підкреслює існування одночасно декількох концепцій цієї категорії, а саме [114, с.38; 166]: 1) кадри – як трудові ресурси – замість людини в даному випадку розглядається лише її функція – праця, жива робоча сила, яка вимірюється робочим часом і заробітною платою. Ця концепція знайшла своє відображення в тейлоризмі і марксизмі; 2) кадри – як персонал – у даній концепції людина розглядається через формальну роль – посаду. На його думку, ця концепція знайшла своє відображення в теоріях раціональної бюрократії, управління, в теорії організації, де управління персоналом здійснюється через адміністративні механізми (принципи, методи, повноваження, функції); 3) кадри – як невідновлюваний ресурс. У даному випадку людина розглядається вже не як посада (елемент структури), а як елемент соціальної організації в єднанні трьох основних компонентів (трудової функції, соціальних відносин, стану робітника) [114, с.38; 166]; 4) людина – як умова існування організації. У даній концепції людина – головний суб'єкт організації і особливий об'єкт управління, який не може бути розглянутий як «ресурс». У відповідності до даного наукового погляду, стратегія і структура організації будується, виходячи з прагнень і здібностей людини; 5) кадри – соціальна сутність, основа тих організацій, в

яких вони працюють, персоніфікація цих суб'єктів. Кадри військових організацій уособлюють собою війська, кадри органів внутрішніх справ уособлюють міліцію, кадри вчителів – навчальні заклади і таке інше. Ця концепція заснована на тому, що суспільство складається з людей і стосунків між ними. Все інше в цьому суспільстві – наслідок людських відносин: економічних, політичних, демографічних й інших. Тому поняття «кадри» визначається як частина персоналу, який складає кістяк організації і виконує основні функції цієї організації [114, с.38; 166].

Проведений аналіз показує, що категорія «кадри» знаходиться в одній площині з поняттями «персонал», «співробітники», «колектив», «штат» та інших слів, що мають значення групи працівників підприємства, установи чи організації, які виконують покладені на них функції та обов'язки. Це дає підстави виділити наступні особливості категорії «кадри»: 1) представляє собою групу осіб, які безпосередньо працюють (проходять службу) у відповідних установах, організаціях (різних форм власності) на системній основі, а відтак складають 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 складають кадровий склад підлягають обліку та є предметом внутрішньо-організаційного управління. Між ними та установою, підприємством, організацією в особі керівництва встановлюються особливого роду службово-трудова відносина, які регламентовані трудовим та адміністративним законодавством України; 4) порядок та особливості формування кадрового складу визначається політикою суб'єкта, а також цінностями, згідно з якими визначаються вектори та мета його діяльності [12].

З визначеного виходить, що зміст кадрів суттєво пов'язано із правовим статусом, особливостями організаційно-управлінської структури

та напрямами роботи підприємства, установи та організації. В контексті цього доречно звернутись до положень Закону України «Про Служби безпеки України», згідно з яким СБУ – це 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 [143].

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) сприяти Державній прикордонній службі України в охороні державного кордону України; 5) 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; 6) подавати наявними силами і засобами, в тому числі і технічними, допомогу органам Національної поліції, іншим правоохоронним органам у боротьбі із вчиненням кримінальних правопорушень і таке інше [143].

Крім цього, варто звернути увагу на системності та масштабності СБУ, що представлено комплексною адміністративною-організаційною структурою. Згідно до статей Розділу II згаданого вище Закону від 25.03.1992 №2229-ХІІ, систему Служби безпеки України складають Центральне управління Служби безпеки України, підпорядковані йому регіональні органи, органи військової контррозвідки, військові формування, а також навчальні, науково-дослідні та інші заклади Служби безпеки України. Центральне управління Служби безпеки України, інші органи та установи, що входять у систему Служби безпеки України, 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 [143].

Таким чином, Служба безпеки України є структурованою та централізованою організацією, яка складається із великого числа адміністративних осередків, які забезпечують реалізацію цілей роботи даного правоохоронного органу. Через це кадровий склад СБУ складає широке коло осіб різного професійного профілю, які займаються не тільки

реалізацією цільових обов'язків Служби, але також забезпеченням її поточної діяльності.

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

Положення закону підтверджують наведене визначення та запропоновану точку зору щодо наявності широкого кола працівників різних професійно-кваліфікаційних напрямів. Відповідно до Закону, кадровий склад СБУ досить широкий та складається з: співробітників-військовослужбовців, працівників, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України, а також військовослужбовці строкової служби [143]. Варто наголосити, що нормою статті 19 Закону України «Про Служби безпеки України» не визначено третій, існуючий різновид осіб, державних службовців. Наявність цієї категорії працівників підтверджується інформацією офіційним веб-порталом Служби, а також реєстром електронних декларацій де зібрано велику кількість документів, які подаються особами в рамках виконання законодавства про запобігання корупції, що претендують на зайняття посад державної служби в органах та підрозділах СБУ [63; 43].

Отже, на сьогоднішній день можна виділити наступні різновиди кадрів Служби безпеки України: 1) працівники за трудових 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 і таке інше [12].

Перша категорія, працівники, які уклали трудовий договір зі Службою безпеки України – це особи, що вступають у трудові правовідносини із СБУ регламентовані Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП). За положеннями КЗпП, трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Трудовий договір може бути: 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк; 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін; 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи. Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом. Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим: 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і

геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім; 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою; 6-1) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу; 6-2) при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом; 6-3) при укладенні трудового договору з домашнім працівником; 7) в інших випадках, передбачених законодавством України. При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи. При укладенні трудового договору громадянин, який вперше приймається на роботу, має право подати вимогу про оформлення трудової книжки [54]. Входячи з положень КЗпП, трудовий договір укладається із працівниками, які виконують професійну чи полупрофесійну діяльність в органах та підрозділах СБУ, що не передбачає реалізацію державних функцій. Тобто, мова йде про цивільні кадри, які виконують організаційно-управлінські чи матеріально-технічні завдання, як то робітники, прибиральниці, працівники підрозділів забезпечення (столові, гаражі тощо), канцеляристи і таке інше.

В свою чергу, кадри другої групи, державі службовці, перебувають не просту у трудових, а службово-трудовах відносинах із СБУ, а їх правовий статус встановлюється та регламентується, здебільшого, спеціальним законодавством – Законом України «Про державну службу». Згідно з ним державна служба – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема

щодо: 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів; 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів; 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг; 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства; 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням; 6) управління персоналом державних органів; 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством. Державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), одержує заробітну плату за рахунок коштів державного бюджету та здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби [128].

На відміну від звичайних трудових відносин, вступ на державну службу значно суворіше регламентовано законодавством України. Відповідно до статті 19 Закону право на державну службу мають повнолітні громадяни України, які володіють державною мовою відповідно до рівня, визначеного Національною комісією зі стандартів державної мови, та яким присвоєно ступінь вищої освіти магістра або бакалавра, залежно від вимог посади. Крім цього, вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Особа, яка вступає на посаду державної служби вперше, набуває статусу державного службовця з дня публічного складення

нею Присяги державного службовця, а особа, яка призначається на посаду державної служби повторно, - з дня призначення на посаду [128].

Отже, державні службовці в СБУ – це трудові кадри, які здійснюють спеціальний різновид трудової діяльності, спрямований на виконання державних функцій. Доступ до професії державного службовця обмежений та передбачає, по-перше, відповідність кандидата встановленим законодавством вимогам, а, по-друге, успішне складання ним спеціального конкурсу. На сьогоднішній день до переліку посад державної служби в органах та підрозділах СБУ відносяться посади консультантів, спеціалістів, головних бухгалтерів, працівників організацій та підприємств заснованих СБУ, заступників начальників окремих управлінь і таке інше [113].

Основою кадрового складу Служби безпеки України є військовослужбовці, які перебувають на військовій службі в органах та підрозділах СБУ. Положеннями Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» встановлено, що військова служба є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України (за винятком випадків, визначених законом), іноземців та осіб без громадянства, пов'язаній із обороною України, її незалежності та територіальної цілісності. Час проходження військової служби зараховується громадянам України до їх страхового стажу, стажу роботи, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби. Проходження військової служби в цілому на території України здійснюється: 1) громадянами України - у добровільному порядку (за контрактом), за направленням або за призовом; 2) іноземцями та особами без громадянства - у добровільному порядку (за контрактом) на посадах у Збройних Силах України, Державній спеціальній службі транспорту та Національній гвардії України. Видами військової служби, згідно із Законом є: базова військова служба; військова служба за призовом під час мобілізації, на особливий

період; військова служба за контрактом осіб рядового складу; військова служба за контрактом осіб сержантського і старшинського складу; військова служба (навчання) курсантів вищих військових навчальних закладів та закладів вищої освіти, які мають у своєму складі військові інститути, факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки, відділення військової підготовки, а також закладів фахової передвищої військової освіти; військова служба за контрактом осіб офіцерського складу; військова служба за призовом осіб офіцерського складу; військова служба за призовом осіб із числа резервістів в особливий період [126].

Згідно до статті 20 Закону на військову службу за контрактом приймаються громадяни, які пройшли професійно-психологічний відбір і відповідають установленим вимогам проходження військової служби. На військову службу за контрактом осіб офіцерського складу у Службу безпеки України, розвідувальні органи України, Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України та Управління державної охорони України приймаються також громадяни України, які здобули вищу освіту за ступенем не нижче бакалавра, що відповідає профілю службової діяльності, і не досягли граничного віку перебування на військовій службі осіб офіцерського складу, із числа осіб рядового, сержантського і старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом, військовозобов'язаних, а також жінок, які не досягли граничного віку перебування на військовій службі військовослужбовців офіцерського складу [126].

Особливості проходження військової служби в органах і підрозділах СБУ регламентовано Указом Президента України «Про внесення змін до Указу Президента України від 7 листопада 2001 року №1053» від 27.12.2007 №1262/2007 та Наказом СБУ «Про затвердження Інструкції про організацію

виконання Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України» [127; 134].

Згідно зазначених документів, комплектування Служби безпеки України військовослужбовцями здійснюється шляхом: а) прийняття громадян на військову службу за контрактом; б) призову громадян на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період із запасу Служби безпеки України, у тому числі тих, які проходять службу у військовому резерві, з метою доукомплектування Служби безпеки України. Контракт про проходження військової служби у Службі безпеки України - письмова угода, що укладається між громадянином України і державою, від імені якої виступає Служба безпеки України, для встановлення правових відносин між сторонами під час проходження військової служби [127; 134].

Перелік військових посад, що підлягають заміщенню особами вищого офіцерського складу у Службі безпеки України, затверджується Президентом України за поданням Голови СБУ, а посад інших військовослужбовців – тільки Головою СБУ. Військові посади, що підлягають заміщенню військовослужбовцями Служби безпеки України, і відповідні цим посадам військові звання визначаються спеціальними переліками та передбачаються в штатах. Окремі військові посади у мирний час (на умовах строкового трудового договору) можуть замінюватися цивільними особами у порядку, встановленому Головою СБУ [127; 134].

Таким чином, проведене дослідження показує, що на сьогоднішній день в роботі СБУ комбінується професійна діяльність різного роду кадрів, між якими органічно розподілене виконання цільових завдань і функцій Служби та допоміжних – організаційно-управлінських, матеріально-технічних. Особливості правового статусу кожної групи виражені у різних нормативно-правових джерелах, положеннями яких регульовано їх роботу, порядок та умови доступу до професійної діяльності, а також інші питання [12].

1.2. Поняття, сутність кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України як напряму внутрішньоорганізаційної управлінської діяльності

Наявність у Служби безпеки України широкого та різноманітного кадрового складу вимагає від керівництва даного державного органу спеціального призначення з правоохоронними функціями комплексного упорядкування його роботи, що передбачає не тільки забезпечення та організацію виконання цільових функцій цього органу, але й створення умов для належного здійснення кадрової роботи. Координація функціонування персоналу є систематизованим та нормативно-врегульованим процесом, що має власний набір цілей і закономірностей реалізації. Його зміст розкривається в категорії «кадрова робота», яке виступає важливим та невід'ємним напрямом організаційної управлінської діяльності в органах і підрозділах СБУ.

На сьогоднішній день серед вчених відсутня єдина позиція про зміст кадрової роботи, що ускладнює виділення її поняття в аспекті функціонування СБ України. Наприклад, А.М. Стадник пропонує визначати кадрову роботу, як систему технологій, способів, методів впровадження кадрової політики [165, с.89]. О.М. Бандурка кадрову роботу визначає як цілісну закінчену систему пов'язаних між собою процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки, виховання особового складу [7, с.192]. Згідно тлумачення В.М. Момот кадрова робота – це функція працівників кадрових апаратів. Вона виражена комплексом заходів і процедур щодо складання та обробки кадрової документації. В неї входять, наприклад, збирання та обробка інформації про конкретних кандидатів на роботу чи на конкретну посаду; складання кадрових документів або їх проектів (звітів, особових справ, подань на переміщення, наказів з особового складу і таке інше);

оформлення різних відпусток, підтвердження стажу, складання розрахунку вислуги років тощо. Кадрова робота має тактико-технологічну спрямованість, слугує оперативному розв'язанню конкретних кадрових проблем [91, с.57-58].

О.В. Стасів та Р.Я. Бутинська наголошують на тому, що кадрова робота є основною прерогативою діяльності кадрової служби підприємства, установи, організації – структурний підрозділ системи управління, яка з огляду на поставлені перед нею завдання реалізує кадрову політику підприємства щодо питань роботи з кадрами; здійснює організаційну та аналітичну роботу щодо підбору персоналу, добір персоналу підприємства з огляду на вимоги роботодавця та документальне оформлення руху кадрів, а також забезпечує вчасне проведення підвищення кваліфікації працівників з огляду на розвиток та потреби підприємства. Завданнями кадрової служби мають бути: дотримання реалізації кадрової політики підприємства з питань роботи з кадрами; здійснення організаційної та аналітичної роботи щодо підбору персоналу; добір персоналу підприємства з огляду на вимоги роботодавця; підвищення кваліфікації та проведення атестації працівників з огляду на розвиток та потреби підприємства; документальне оформлення руху кадрів на підприємстві; оформлення документації щодо призначення пенсій [167, с.193].

Схожим чином кадрову роботу в Національній поліції України охарактеризували М.П. Гурковський та С.С. Єсімов: «Кваліфіковані кадри є ключовим ресурсом поліції, який забезпечує виконання масштабних завдань, що стоять перед ними. Визнання цього факту передбачає здійснення комплексу заходів, спрямованих на формування високопрофесійного й ефективного кадрового потенціалу поліції. Практика показує, що одним із таких заходів є робота з формування, підготовки та використання кадрового резерву для заміщення керівних посад. Кадровою роботою в центральному апараті, органах і підрозділах Національної поліції

України є діяльність кадрових структурних підрозділів Національної поліції України, що направляється керівництвом органу або підрозділу Національної поліції України, змістом якої є практична реалізація мети, завдань і принципів державної кадрової політики в Національній поліції України, водночас – це сукупність напрямів, форм і технологій роботи з кадрами поліції» [33, с.25].

К.С. Ізбаш розглядає зміст поняття «кадрова робота» у співвідношенні із терміном «робота з кадрами». Акцентуючи увагу на відмінності даних категорій, автор пише: «Під «кадровою роботою», як правило розуміється комплекс організаційних заходів і технічних методів, пов'язаних із реалізацією кадрової функції в певній системі органів. Вона є складовим елементом системи роботи з кадрами, який охоплює всі питання проблеми кадрів. Кадрова робота, також як і робота з кадрами, є засобом реалізації кадрової функції і кадрової політики. Розмежування між ними можна провести за трьома критеріями: за суб'єктами реалізації кадрової функції, за методами і засобами діяльності та за організаційно-правовими характеристиками. Отже, роботою з кадрами займається широке коло суб'єктів управління – керівники та начальники, а кадровою роботою займаються лише особи, для яких вона є основним фахом – працівники кадрових апаратів. Більш того, робота з кадрами виявляється в живій організаторській діяльності, однак не так жорстко регламентованій, як кадрова робота. Кадрова робота тяжіє до більш суворого виконання нормативних процедур, і саме цим вона є подібною до процесуальної діяльності» [46, с.23].

Окремі науковці використовують в своїх наукових дослідженнях поняття «кадрове забезпечення». Наприклад, О.В. Красноборова пропонує під ним розуміти цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених посадових осіб щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування та

планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки й вивільнення персоналу [73, с.175].

З позиції С.О. Шатрави, який висвітлює проблематику кадрового забезпечення органів Національної поліції, останнє слід визначити як вид внутрішньо організаційної управлінської діяльності, яка врегульована нормами адміністративного законодавства, відомчими й організаційно-розпорядчими актами МВС України та Національної поліції і полягає у проведенні роботи з кадрами, що враховує їхню професійну підготовку, добір та розстановку, просування по службі, перепідготовку та підвищення кваліфікації, заохочення та застосування дисциплінарних санкцій, а також оцінювання якості службової діяльності працівників поліції [189, с.86; 152, с.129].

В рамках діяльності органів публічної служби П.О. Комірчий визначив поняття «кадрове забезпечення» у двох розуміннях: 1) сукупність вихідних ідей, нормативно визначених інструментів оптимізації суміщення мети діяльності держави у сфері правоохорони, цілей органів публічної служби у відповідній сфері та персоналу цих органів, а також шляхів реалізації цих інструментів; 2) компетентну діяльність уповноважених органів (осіб) щодо впровадження у практичній дійсності відповідних вихідних ідей, реалізації у передбачений законодавством спосіб інструментів оптимізації суміщення мети діяльності держави у правоохоронній сфері, цілей органів публічної служби у відповідній сфері та персоналу цих органів [62, с.135].

Отже, попереднє дослідження різноманітних підходів щодо визначення поняття «кадрова робота» та суміжних теоретико-правових конструкцій, дозволяє виділити наступні ключові характеристики даної наукової категорії: 1) це упорядкована законодавством діяльність підприємств, установ та організацій різних форм власності, яку складає система спеціальних самостійних процедур; 2) вона забезпечує управління

кадрами, а також адміністрування кадрових процесів; 3) кадрова робота здійснюється безпосередньо керівником певного державного органу, або ж підприємства, установи, організації, або через спеціальні кадрові підрозділи, які наділяються необхідними повноваженнями та інструментами.

Водночас, сутність та внутрішній зміст кадрової роботи неодноманітні, адже суттєво залежать від специфіки підприємства, установи чи організації в рамках якої діяльність реалізується. Так, кадрова робота в органах і підрозділах СБУ відрізняється цілим рядом специфічних особин.

По-перше, кадрова робота в органах і підрозділах СБУ виражає кадрову політику цього державного органу спеціального призначення з правоохоронними функціями. Необхідно додатково акцентувати увагу на сутності зазначеного явища. Так, В.В. Галуцько вважає: кадрова політика – це система знань, поглядів, принципів, методів і практичних заходів державних органів і організацій основної ланки управління, направлених на встановлення цілей, задач, форм і методів кадрової роботи у всіх сферах людської діяльності [27, с.83]. Згідно до концепції В.Я. Малиновського, кадрова політика – це визначення стратегії і тактики, політичного курсу роботи з кадрами, яка встановлює 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 власної організації (система винагород, вирішення соціальних питань, удосконалення системи професійного навчання) [84, с.322].

Ю.В. Деркач стверджує, що кадрова політика – це: а) сукупність теоретичних знань і організаційно-практичних заходів органів державної влади, спрямованих на визначення та втілення в життя мети, характеру, принципів, завдань і методів кадрового забезпечення; б) система принципів, форм і методів, спрямувань діяльності органів управління та їх практична

реалізація в процесі кадрової роботи, яка спрямована на комплектування органів державної влади компетентними кадрами, створення умов для їх ефективної роботи і забезпечення їх соціального захисту, а також об'єктивну оцінку ефективності цього процесу; в) генеральний напрям у кадровій роботі, визначений сукупністю найважливіших принципових положень, виражених в державних та відомчих рішеннях на далеку перспективу, або на певний період функціонування органів управління [36, с.64-65]. О.А. Шаповал обстоює думку, що кадрова політика – це збалансована кадрова робота, спрямована на досягнення цілей і завдань організації, яка реалізується через формулювання високопродуктивного, згуртованого кадрового потенціалу, здатного своєчасно реагувати на мінливі вимоги ринку, та розроблення програми реалізації поставлених цілей з урахуванням мікро- і макрооточення [187, с.713].

Отже, кадрова політика Служби безпеки України – це своєрідна стратегія розвитку кадрового складу органів та підрозділів СБУ, а також формування актуальної системи управління ними, яка виражається в: 1) баченні ідеальної моделі службовця; 2) удосконаленні вимог щодо професійної компетентності та кваліфікаційних навичок кандидатів на посаду в СБУ; 3) встановленні сучасних зовнішніх та внутрішніх викликів в роботі Служби та оптимізації кадрових процесів; 4) актуалізації відомчого нормативно-правового забезпечення кадрових процесів та операцій; 5) визначенні показників ефективності та законності роботи кадрового складу, виконання ним всього спектру функцій і завдань тощо. Саме при проведенні поточної кадрової роботи реалізуються зазначені, а також інші складові кадрової політики Служби безпеки України. Таким чином, це стратегічно орієнтована діяльність, яка спрямовується, передусім, на системне удосконалення персонального складу СБУ.

По-друге, кадрова робота – це своєрідний акт правореалізації, яким упорядковуються службові правовідносини та кадрові процеси в СБУ. Це

два полюсу соціальних зв'язків між фізичними особами, працівниками та відповідними органами та підрозділами правоохоронного відомства. Так, трудові правовідносини – це вольовий двосторонній зв'язок працівника та роботодавця через їх взаємні суб'єктивні трудові права і обов'язки, який виникає на підставі трудового договору. Трудовим правовідносинам притаманні наступні специфічні ознаки: 1) триваючий (безперервний) характер. Трудові правовідносини не перериваються після закінчення працівником робочої операції або трудового завдання, а також після закінчення робочого дня або тижня, на період святкових, неробочих днів та відпусток. Трудові правовідносини, як правило, не обмежені часом, оскільки основним трудовим договором в Україні є безстроковий трудовий договір. Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами; 2) складний характер. Сторони трудових правовідносин мають комплекс взаємних, пов'язаних із витратою живої праці, суб'єктивних прав та обов'язків; 3) особистий характер. Працівник зобов'язаний особисто виконувати доручену йому роботу і не передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством, а також особисто нести юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, а також за заподіяну роботодавцю матеріальну шкоду; 4) оплатний характер. Роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату за виконану ним роботу, визначену трудовим договором; 5) характер влади і підпорядкування. Працівник під час виконання роботи, визначеної трудовим договором, підкоряється владі роботодавця. Розрізняють три групи владних повноважень роботодавця: 1) право встановлювати норми, які є обов'язковими для працівників; 2) право давати працівникам обов'язкові до

виконання вказівки; 3) право на застосування до працівників заходів заохочення та дисциплінарного впливу [86, с.16-17].

В свою чергу, за визначенням службово-трудої відносини – це відносини, які виникають на підставі укладення трудового контракту стосовно трудової діяльності за певні кошти особами, що за своїм правовим статусом є державними службовцями. До головних ознак цієї категорії відноситься наступне: по-перше, ці відносини виникають на основі укладення трудового контракту; по-друге, відносини виникають з приводу трудової діяльності; по-третє, праця в рамках цих відносин також оплачувана; по-четверте, суб'єктами службово-трудої відносин є не звичайні працівники, а державні службовці. Безумовно, як і будь-які суспільні відносини, службово-трудої відносини потребують правового регулювання з метою їхнього впорядкування. Особливістю правового регулювання останніх є наступне: з одного боку, відносини, які виникають при укладенні трудового контракту між особою та державним органом, є трудовими; такі відносини існують у сфері організації і управління спільною працею, є внутрішньо колективними, їхня сутність полягає в координації, організації та управлінні спільною працею співробітників; з іншого боку, відносини, які складаються з приводу здійснення працівниками (службовцями) своїх повноважень, виникають за межами трудового колективу органу або підрозділу, і носять адміністративно-правовий характер [190, с.52-53].

Так, в рамках кадрової роботи реалізуються спеціальні процедури та дії спрямовані на упорядкування, юридичне оформлення та забезпечення трудових прав працівників при прийнятті їх на роботу до органів та підрозділів СБУ, загального процесу праці, звільненні, переведенні і таке інше. При цьому, така діяльність буде носити різний характер в аспекті працівників, які провадять діяльність за трудовим договором та службовців – державних та військовослужбовців. Процедури регулювання їх роботи

відрізняються формалізмом, додатковими гарантіями, специфікою проведення тощо. Зокрема, просування військовослужбовців СБУ по службі проводиться за спеціальними правилами передбаченими Положенням про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України затвердженого Указом Президента України від 27.12.2007 №1262/2007 [127].

По-третє, одним з напрямів кадрової роботи є забезпечення і підтримання дисципліни в органах та підрозділах Служби безпеки України, яка виражена у трьох різновидах, залежно від категорії працівників та включає в себе безпосередньо трудову дисципліну, а також службову та військову дисципліну. Дисципліна (латинське «disciplina») – це покора, слухняність, порядок підпорядкування; обов'язкове для усіх членів будь-якого колективу підпорядкування твердо встановленому порядку; твердо встановлений порядок, підпорядкування якому обов'язкове для усіх членів даного колективу. Під дисципліною також розуміють обов'язкове для усіх членів даного колективу (громадської або військової організації, для робітників підприємств, установ, учбових закладів) підпорядкування певному порядку, передбаченому статутом, правилами і тому подібне; точне додержання всіма організаціями та громадянами встановленого порядку. Дисципліна пов'язана передусім з діяльністю, поведінкою. Вона має за мету узгодження діяльності та вчинків кожної людини з інтересами суспільства, колективу, неухильне виконання обов'язків перед суспільством, колективом і в той же час забезпечення охорони прав та свобод особи, створення нормальних умов для праці, відпочинку і так далі. Життєдіяльність демократичного суспільства неможлива без підтримання дисципліни на високому рівні в усіх її проявах. Так, наприклад, дисципліна, регулюючи діяльність людей, направлена на підтримання порядку в усіх областях суспільного життя. Дисципліна упорядковує діяльність людей і служить основою нормального функціонування суспільства, вона обов'язкова для

усіх членів суспільства. Дисципліна так само як і санкції за її порушення (правові, моральні), визначається пануючими суспільними відносинами і служить їх укріпленню [156, с.14-15].

В рамках діяльності кадрового складу СБУ, дисципліна виражена у трьох різновидах, залежно від різновиду працівників та включає в себе безпосередньо трудову дисципліну, а також службову та військову дисципліну. Так, відповідно до КЗпП трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, дотримувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір. Роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення [54].

Службова та військова дисципліна – це спеціальні різновиди трудової, які розповсюджуються на державних та військовослужбовців відповідно. Так, відповідно до Закону України «Про державну службу», службова дисципліна забезпечується шляхом: 1) дотримання у службовій діяльності вимог Закону та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби та виконання правил внутрішнього службового розпорядку; 2)

формування керівником державної служби у підпорядкованих державних службовців високих професійних якостей, сумлінного ставлення до виконання своїх посадових обов'язків, поваги до прав і свобод людини і громадянина, їхньої честі та гідності, а також до держави, державних символів України; 3) поєднання керівниками усіх рівнів методів переконання, виховання і заохочення із заходами дисциплінарної відповідальності щодо підпорядкованих державних службовців; 4) поєднання повсякденної вимогливості керівників до підпорядкованих державних службовців з постійною турботою про них, виявленням поваги до їхньої честі та гідності, забезпеченням гуманізму та справедливості.

Державний службовець зобов'язаний: 1) не допускати вчинків, несумісних із статусом державного службовця; 2) виявляти високий рівень культури, професіоналізм, витримку і тактовність, повагу до громадян, керівництва та інших державних службовців; 3) дбайливо ставитися до державного майна та інших публічних ресурсів. Державний службовець особисто виконує покладені на нього посадові обов'язки. За невиконання або неналежне виконання останніх, а також порушення правил етичної поведінки та інше порушення службової дисципліни державний службовець притягається до дисциплінарної відповідальності. До переліку дисциплінарних проступків зокрема відноситься: 1) порушення Присяги державного службовця; 2) порушення правил етичної поведінки державних службовців; 3) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; 4) дії, що шкодять авторитету державної служби; 5) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень; 6) недотримання правил внутрішнього службового розпорядку; 7) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення; 8) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного

службовця; 9) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб та ряд інших та інші. До державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: 1) зауваження; 2) догана; 3) попередження про неповну службову відповідність; 4) звільнення з посади державної служби [128].

В свою чергу, згідно із Законом України «Про дисциплінарний статут Збройних Сил України», військова дисципліна – це бездоганне і неухильне додержання всіма військовослужбовцями порядку і правил, встановлених статутами Збройних Сил України та іншим законодавством України. Військова дисципліна ґрунтується на усвідомленні військовослужбовцями свого військового обов'язку, відповідальності за захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, на їх вірності Військовій присязі. Вона досягається шляхом: 1) виховання високих бойових і морально-психологічних якостей військовослужбовців на національно-історичних традиціях українського народу та традиціях Збройних Сил України, патріотизму, свідомого ставлення до виконання військового обов'язку, вірності Військовій присязі; 2) особистої відповідальності кожного військовослужбовця за дотримання Конституції та законів України, Військової присяги, виконання своїх обов'язків, вимог статутів Збройних Сил України; 3) формування правової культури військовослужбовців; 4) умілого поєднання повсякденної вимогливості командирів і начальників до підлеглих без приниження їх особистої гідності, з дотриманням прав і свобод, постійної турботи про них та правильного застосування засобів переконання, примусу й громадського впливу колективу; 5) зразкового виконання командирами військового обов'язку, їх справедливого ставлення до підлеглих; 6) підтримання у військових з'єднаннях, частинах (підрозділах), закладах та установах необхідних матеріально-побутових умов, статутного порядку;

7) своєчасного і повного постачання військовослужбовців встановленими видами забезпечення; 8) чіткої організації і повного залучення особового складу до бойового навчання [129].

Військова дисципліна зобов'язує кожного військовослужбовця: додержуватися Конституції та законів України, Військової присяги, неухильно виконувати вимоги статутів Збройних Сил України, накази командирів; бути пильним, зберігати державну таємницю; додержуватися визначених статутами Збройних Сил України правил взаємовідносин між військовослужбовцями, зміцнювати військове товариство; виявляти повагу до командирів і один до одного, бути ввічливими і додержуватися військового етикету; поводитися з гідністю й честю, не допускати самому і стримувати інших від негідних вчинків; не вживати під час проходження військової служби (крім медичного призначення) наркотичні засоби, психотропні речовини чи їх аналоги, а також не вживати спиртні напої під час виконання обов'язків військової служби. За стан військової дисципліни у з'єднанні, військовій частині (підрозділі), закладі та установі відповідає командир. Інтереси захисту Вітчизни зобов'язують командира постійно підтримувати військову дисципліну, вимагати її додержання від підлеглих, не залишати поза увагою жодного дисциплінарного правопорушення [129].

По-четверте, кадрова робота в СБУ – це різновид діяльності здійснюваний спеціальними кадровими підрозділами. Відповідно до положень КЗпП саме роботодавець зобов'язаний забезпечувати трудові права та інтереси працівників, здійснювати оформлення їх трудової діяльності, організовувати належні умови праці, за необхідності притягувати працівників до дисциплінарної відповідальності та провадити всі інші кадрові процедури [54]. Водночас, СБУ – це загальнонаціональна система органів та підрозділів, яка має осередки на всій території України. Логічно, що кадрові функції не може зосередити в своїх руках якийсь один керівник, адже є кадри центрального апарату, кадри регіональних

управлінь, кадри окремих підрозділів, тощо. Саме тому в структурі СБУ передбачено спеціальні кадрові підрозділи, які наділяються всією повнотою повноважень в сфері здійснення кадрової роботи. Це їх безпосередня та головна зона відповідальності, через що управління персоналом в Службі має професійний, систематизований характер та виділяється адміністративно з поміж інших сфер організаційних напрямів.

Таким чином, необхідно відмітити, що сутність кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України, виражається в тому що: 1) в ній знаходить реалізацію кадрова політика СБУ, як державного органу спеціального призначення з правоохоронними функціями; 2) кадрова робота є актом правореалізації, яким врегульовуються службові відносин, що виникають між звичайними працівниками, державними службовцями, співробітниками військовослужбовцями та Службою безпеки України; 3) одним із напрямів кадрової роботи є забезпечення і підтримка службової дисципліни в органах та підрозділах СБУ; 4) кадрова робота здійснюється спеціальними кадровими підрозділами, передбаченими структурою СБУ [17].

Проведений вище аналіз дає змогу констатувати, що кадрова робота в органах та підрозділах Служби безпеки України, як напрям внутрішньо-організаційної 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 та забезпечення дисципліни [17].

1.3. Нормативно-правові засади кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України

В діяльності органів державної влади, особливо правоохоронних, одну з центральних позицій складають нормативно-правові засади їх функціонування. Етимологія слова «засада» досить широка і включає в себе наступні значення: 1) приховане місце, де розташовується хто-небудь для раптового нападу; 2) несподіваний напад з прикритого місця; 3) загін війська, добре замаскований для раптового нападу; 4) основа чогось; те головне, на чому ґрунтується, базується що-небудь; 5) вихідне, головне положення, принцип; основа світогляду, правило поведінки; 6) спосіб, метод здійснення чого-небудь [160].

В юридичній літературі значення нормативно-правових засад, практично не розглядається у своєму вихідному, чистому значенні. Як правило, їм дається характеристика з огляду на якусь конкретну правову сферу. Наприклад, Є.М. Попович під час дослідження особливостей наглядової та контрольної діяльності за дотриманням трудового законодавства визначив, що нормативно-правовими засадами є широким комплексом актів правотворчості, прийнятих органами законодавчої, виконавчої, а іноді й судової влади. По суті, науковець ототожнює дане поняття із терміном «законодавство» в широкому значенні [123, с.70; 188, с.111]. О. Якимець правові засади визначає як сутність змісту нормативного регулювання правовідносин. Правові засади – це правова основа, джерело, на ґрунті якого будуються різні види діяльності. Отже, на думку вченого, правові засади це система нормативно-правового забезпечення, яке є основою правового регулювання [194; 18, с.22]. Т.В. Михальчук під правовими засадами використання телекомунікаційних технологій (далі – ТКТ) у кримінальному процесі розуміє сутність змісту нормативного регулювання правовідносин, пов'язаних із застосуванням ТКТ. Правові

засади – це «правова основа», джерело, на ґрунті якого будуються різні види діяльності, що стосуються використання ТКТ як у боротьбі зі злочинністю загалом, так і в кримінальному судочинстві зокрема [88, с.37].

Є. Соболев та В. Палій нормативно-правові засади закріплення адміністративно-правових обмежень прав і свобод людини при забезпеченні безпеки дорожнього руху органами Національної поліції України розкривають, як сукупність чинних нормативно-правових актів, що визначають поняття, принципи та напрямки адміністративно-правових обмежень, їх форми та види, загальні правила і принципи здійснення адміністративно-правових обмежень, стандарти їх запровадження, а також окреслюють правовий статус органів Національної поліції під час застосування адміністративно-правових обмежень прав і свобод людини при забезпеченні безпеки дорожнього руху. На їх погляд систему таких засад складають: 1) міжнародні акти; 2) Конституція України; 3) законодавчі акти (кодекси, закони); 4) укази Президента України; 5) постанови Кабінету Міністрів України; 6) Акти Міністерства внутрішніх справ та Національної поліції України тощо [162, с.132-133].

М.І. Шатерніков наголошує на тому, що правові засади діяльності господарських судів є визначеними в нормативно-правових актах, а тому санкціоновані й забезпечені уповноваженими державою органами, непорушні правила діяльності місцевих, апеляційних та касаційного господарського суду щодо захисту порушених або оспорюваних прав й охоронюваних законом інтересів суб'єктів підприємницької діяльності, вжиття заходів, спрямованих на запобігання правопорушенням, а також діяльності, пов'язаної із організацією господарського судочинства [188, с.112; 56].

Таким чином, нормативно-нормативно-правові засади кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України – це сукупність нормативно-правових актів, положення яких визначають порядок,

специфіку, принципи, суб'єктний склад, напрями, структуру, а також інші функціональні та юридичні питання провадження кадрової роботи в системі органів та підрозділів СБУ. Що ж стосується складу таких засад, то він є цілком особливим та нетиповим, адже стосується не безпосередньо діяльності щодо виконання завдань та функцій СБУ, а досить вузького типу внутрішньо-організаційної діяльності, зокрема кадрової роботи.

З викладеного виникає логічне питання про те, які саме акти необхідно віднести до визначених нормативно-правових засад та в якій послідовності вони знаходяться. Розкрити його допомагає нещодавно прийнятий Закон України «Про правотворчу діяльність». Згідно із цим документом, нормативно-правовий акт – це офіційний документ, прийнятий (виданий) суб'єктом правотворчої діяльності в установленому Конституцією України та (або) законом порядку у письмовій формі, який містить норму (норми) права і розрахований на неодноразову реалізацію. Законодавство України – це взаємопов'язана та упорядкована система нормативно-правових актів України і чинних міжнародних договорів. Воно структурується від актів вищої юридичної сили до актів нижчої юридичної сили. Законодавство України включає: 1) Конституцію України - Основний Закон України; 2) закони; 3) підзаконні нормативно-правові акти: а) постанови Верховної Ради України, що містять норми права; б) укази Президента України, що містять норми права; в) постанови Кабінету Міністрів України, що містять норми права; г) накази міністерств, що містять норми права (далі - накази міністерств); г) акти інших державних органів, що містять норми права; д) постанови Верховної Ради Автономної Республіки Крим, постанови Ради міністрів Автономної Республіки Крим, накази міністерств Автономної Республіки Крим, що містять норми права; е) розпорядження голів місцевих державних адміністрацій, накази керівників структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій, що містять норми права; є) акти органів місцевого самоврядування, що містять

норми права. Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною законодавства України [141].

За Законом, кожен акт має свою юридичну силу – властивість нормативно-правових актів та встановлених ними норм права, що є основою для визначення співвідношення їх взаємної ієрархічної підпорядкованості у системі нормативно-правових актів, зумовленого сукупністю ознак, що впливають із: 1) засад конституційного ладу в Україні; 2) компетенції та територіальної юрисдикції суб'єкта правотворчої діяльності, визначених Конституцією України та (або) законом; 3) інших особливостей, визначених Конституцією України та (або) законом [141].

Звісно, далеко не весь спектр перелічених в Законі нормативно-правових актів входить до системи засад кадрової роботи в СБУ, але саме з огляду на представлену в документі ієрархію останні найбільш правильно досліджувати. Так, першим та центральним юридичним джерелом в контексті нашого дослідження є Конституція України.

У перекладі з англійської мови слово «конституція» означає «устрій», з латинської — «затверджую, установлюю». Цей термін відомий ще із часів Римської імперії та періоду феодалізму (наприклад, Павійська Конституція Священної Римської імперії німецької нації 1037 року), однак у власному розумінні цього слова зазначені акти такими не були і не могли бути. З середніх віків залишились історичні пам'ятки – хартії, декларації та інші акти, які стали підґрунтям для майбутніх конституцій. Вони увійшли в історію саме тому, що відповідали потребам суспільного життя в конституційних формах правління, і насамперед обмежували владу монархів, закріплювали засади рівності прав особи. У вітчизняному правознавстві під Конституцією розуміють основний закон держави, який відображає волю народу і в його інтересах закріплює найбільш важливі засади суспільного ладу і державної організації країни. Як головний закон Конституція являє собою єдиний законодавчий акт, що встановлює

принципи організації і функціонування представницьких органів держави, основні права і свободи людини і громадянина, територіальний устрій, форму правління, місцеве самоврядування тощо. У цьому розумінні конституція як особливий законодавчий акт в правовій системі держави з'явилася у зв'язку з приходом до влади буржуазії. Поява конституцій – це результат довготривалої боротьби між прихильниками феодалізму та буржуазією. Ухвалення конституцій започаткувало створення такого механізму державної влади, який давав змогу управляти суспільними відносинами від імені народу. Водночас у перших конституціях були закріплені права і свободи громадян, які ще й дотепер є досить демократичними. Першою Конституцією у світі стала Конституція США 1787 року, а на європейському континенті – конституції Франції і Польщі, які були прийняті їх парламентами в 1791 році. Конституція України – це єдиний нормативно-правовий акт, який має особливий характер і з допомогою якого український народ виражає свою суверенну волю, утверджує основні засади устрою суспільства і держави, визначає систему і структуру державної влади і місцевого самоврядування, основи правового статусу особи, територіального устрою держави [66, с.40].

Окрім того, що Конституція виступає головним правовим джерелом в національній правовій системі з огляду та в межах якого відбувається правове регулювання всіх суспільних відносин, безпосередньо як нормативно-правова засада кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України Основний Закон вирізняється декількома моментами. В першу чергу, він закріплює ключові, невід'ємні права людини і громадянина, якими в тому числі безперешкодно користуються працівники СБУ та які не можуть бути обмежені чи порушені, навіть з урахування спеціального призначення і статусу Служби [67].

Другим моментом є те, що Конституція виокремлює сферу безпосередньої діяльності СБ України визначаючи в статті 17 наступне:

«Захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу. Оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності покладаються на Збройні Сили України. Забезпечення державної безпеки і захист державного кордону України покладаються на відповідні військові формування та правоохоронні органи держави, організація і порядок діяльності яких визначаються законом. Збройні Сили України та інші військові формування ніким не можуть бути використані для обмеження прав і свобод громадян або з метою повалення конституційного ладу, усунення органів влади чи перешкоджання їх діяльності. Держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних Силах України та в інших військових формуваннях, а також членів їхніх сімей. На території України забороняється створення і функціонування будь-яких збройних формувань, не передбачених законом. На території України не допускається розташування іноземних військових баз» [67].

Крім зазначеного, Конституція регулює окремі організаційно-управлінські аспекти роботи СБУ, що стосуються реалізації кадрової роботи. Зокрема, головний правовий документ держави встановлює повноваження Верховної Ради України, парламенту, до переліку яких відноситься: призначення на посаду та звільнення з посади за поданням Президента України Голови Служби безпеки України; затвердження загальної структури, чисельності, визначення функцій Служби безпеки України, Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, а також Міністерства внутрішніх справ України [67].

Переходячи до огляду законодавчого рівня нормативно-правових засад кадрової роботи в Службі безпеки України, найпершим варто відмітити КЗпП, який регулює трудові відносини всіх працівників,

сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. В Кодексі знаходять закріплення права, обов'язки працівників за трудовим договором та безпосередньо СБУ, як роботодавця; гарантії забезпечення умов праці; основи трудової дисципліни; принципи побудови трудових правовідносин і таке інше [54].

Закон України «Про державну службу» визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях. Положення Закону визначають юридичні закономірності провадження державної служби в діяльності всіх органів влади, у тому числі, Служби безпеки України, а тому з огляду на цей юридичний акт відбувається кадрове забезпечення службових процесів в органах і підрозділах СБУ [128].

Ключовим законодавчим актом в сфері роботи СБ України виступає Закон України «Про Службу безпеки України». Документ регулює загальні основи роботи СБУ, систему та організацію її діяльності, правовий статус кадрів Служби, права, обов'язки та повноваження відомства, аспекти соціального захисту співробітників, контроль за діяльністю органу тощо. Законом визначено, що держава забезпечує соціальний і правовий захист військовослужбовців і працівників Служби безпеки України. Військовослужбовці Служби безпеки України користуються політичними, соціально-економічними та особистими правами і свободами, а також

пільгами відповідно до інших законодавчих актів. Зауважено, що форми та розміри грошового забезпечення військовослужбовців Служби безпеки України встановлюються законодавством і повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для комплектування Служби безпеки України якісним складом військовослужбовців, враховувати характер, умови роботи, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності [143]. Вказаний вище нормативний акт доповнюється Законом України «Про загальну структуру і чисельність Служби безпеки України», яким уточнено організаційно-управлінську модель діяльності СБУ [131].

Більша частина співробітників СБУ є військовослужбовцями, у зв'язку із чим на них розповсюджує свою дію законодавства в сфері провадження військової служби та управління нею, а саме Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» та «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України». Так, першим документом здійснюється правове регулювання відносин між державою і громадянами України у зв'язку з виконанням ними конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, а також визначає загальні засади проходження в Україні військової служби [126].

В свою чергу, Дисциплінарний статут регламентує сутність військової дисципліни, обов'язки військовослужбовців, а також військовозобов'язаних та резервістів під час проходження навчальних (перевірочних) і спеціальних зборів щодо її додержання, види заохочень та дисциплінарних стягнень, права командирів щодо їх застосування, а також порядок подання і розгляду заяв, пропозицій та скарг. Закон встановлює, що усі військовослужбовці Збройних Сил України незалежно від своїх військових звань, службового становища та заслуг повинні неухильно керуватися вимогами Статуту. Крім цього, його поширюються на громадян, звільнених з військової служби у відставку або у запас з правом носіння військової форми одягу, під час носіння ними військової форми одягу. Дія Статуту також поширюється на

військовослужбовців Служби зовнішньої розвідки України, Служби безпеки України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної спеціальної служби транспорту, Управління державної охорони України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, органів спеціального призначення з правоохоронними функціями [129].

Крім військових нормативно-правових актів, щодо співробітників СБУ діють положення антикорупційного законодавства, тому кадрова робота повинна відбуватись з урахуванням передбачених обмежень. Законом України «Про запобігання корупції» визначено правові та організаційні засади функціонування системи запобігання корупції в Україні, зміст та порядок застосування превентивних антикорупційних механізмів, правила щодо усунення наслідків корупційних правопорушень [132].

Корупцією в документ описано використання особою, особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування чи прирівняною особою 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 або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, яка володіє службовими повноваженнями, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей [132].

Антикорупційне законодавство передбачає обмежуючі заходи спрямовані на запобігання корупції, що реалізуються відносно співробітників СБУ. Наприклад, згідно до статті 24 Закону особи,

уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняні до них особи у разі надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди або подарунка, незважаючи на приватні інтереси, зобов'язані невідкладно вжити таких заходів: 1) відмовитися від пропозиції; 2) за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію; 3) залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з числа співробітників; 4) письмово повідомити про пропозицію безпосереднього керівника (за наявності) або керівника відповідного органу, підприємства, установи, організації, спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції [132].

Крім того, особам, уповноваженим на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, забороняється: 1) протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами щодо яких вони здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень; 2) розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень, крім випадків, встановлених законом; 3) протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), в яких іншою стороною є орган, підприємство, установа, організація, в якому (яких) вони працювали на момент припинення зазначеної діяльності [132].

До системи нормативно-правових засад кадрової роботи в органах і підрозділах СБУ не можна не віднести Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», який закріплює основні засади державної політики у сфері соціального захисту

військовослужбовців та членів їх сімей, встановлює єдину систему їх соціального та правового захисту, гарантує військовослужбовцям та членам їх сімей в економічній, соціальній, політичній сферах сприятливі умови для реалізації їх конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни та регулює відносини у цій галузі [145].

Кадрова робота в органах і підрозділах СБУ в тому числі, повинна спрямовуватись на виконання вимог Закону України «Про забезпечення функціонування української мови як державної». Згідно його положень, єдиною державною (офіційною) мовою в Україні є українська мова. Статус української мови як єдиної державної мови зумовлений державотворчим самовизначенням української нації. Завданнями Закону визначається:

- 1) захист державного статусу української мови;
- 2) утвердження української мови як мови міжетнічного спілкування в Україні;
- 3) забезпечення функціонування державної мови як інструмента об'єднання українського суспільства, засобу зміцнення державної єдності та територіальної цілісності України, її незалежної державності і національної безпеки;
- 4) забезпечення застосування української мови як державної на всій території України у сферах суспільного життя, визначених цим Законом, а також у міжнародному спілкуванні, під час здійснення посадовими та службовими особами представницьких функцій;
- 5) забезпечення розвитку української мови для зміцнення національної ідентичності, збереження національної культури, традицій, звичаїв, історичної пам'яті та забезпечення її подальшого функціонування як державотворчого чинника української нації;
- 6) підтримка української мови шляхом сприяння:
 - а) володінню українською мовою громадянами України;
 - б) розвитку української жестової мови як основного або одного з основних засобів спілкування жестомовних осіб;
 - в) застосуванню української мови відповідно до вимог українського правопису та інших стандартів державної мови;
 - г) вживанню замість іншомовних українських слів, словосполучень і термінів у разі, якщо в

українській мові існують рівнозначні відповідники, та підвищенню рівня обізнаності громадян про них; г) запобіганню вульгаризації української мови та змішування її з іншими мовами; д) поширенню знань про українську мову та її роль у розвитку української та європейської культур; е) популяризації діалектів і говірок української мови та їх збереженню; є) вивченню української мови в Україні та за кордоном; 7) поширення української мови у світі та сприяння в задоволенні мовних потреб закордонних українців і громадян України, які проживають або тимчасово перебувають за межами України [130].

Відповідно до положень документу, обов'язок володіти державною мовою покладається на Голову Служби безпеки України та його заступника; державних службовців; осіб, начальницького (середнього і вищого) складу Національної поліції, інших правоохоронних та розвідувальних органів, посадові особи інших органів, яким присвоюються спеціальні звання; осіб рядового, сержантського і старшинського складу Національної поліції, інших правоохоронних, розвідувальних органів, інших органів, яким присвоюються спеціальні звання; осіб офіцерського складу, які проходять військову службу за контрактом. Крім того, зазначається, що робоча мова діяльності органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій державної і комунальної форм власності. Робочою мовою діяльності органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій державної і комунальної форм власності, у тому числі мовою засідань, заходів, зустрічей та мовою робочого спілкування, є державна мова [130].

Наступну групу нормативно-правових засад кадрової роботи в органах і підрозділах СБУ складають підзаконні нормативно-правові акти – акти, прийняті (видані) суб'єктом правотворчої діяльності на основі та на

виконання Конституції України, закон, чинних міжнародних договорів України та спрямовані на їх реалізацію (Закон України «Про правотворчу діяльність») [141].

Система підзаконних актів в сфері діяльності СБУ передбачає свою специфіку, яка виражається в тому, що більшість питань, у тому числі кадрових, регульована відомчими документами Служби, які мають обмежений доступ, аж до грифу секретності. Внаслідок цього виникають проблеми з їх науковим аналізом. Але в даному випадку ми говоримо про регулювання досить вузького кола робочих питань, які виникають в контексті поточної діяльності Служби. Глобальні проблеми кадрового забезпечення регламентовано відкритими підзаконними актами як СБУ безпосередньо, так і інших органів влади. Наприклад, Указом Президента України «Питання Служби безпеки України» уточнено організаційну структуру СБУ та окреслено її ключові складові [118].

«Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України» визначає порядок проходження військової служби за контрактом особами офіцерського складу, сержантського і старшинського складу, рядового складу Служби безпеки України, виконання ними військового обов'язку в запасі та особливості проходження військової служби в особливий період [127]. В свою чергу Інструкція затверджена Наказом СБУ від 14.10.2008 №772 визначає механізм реалізації вимог Положення. Вказується, що застосування його вимог до військовослужбовців здійснюється рішеннями начальників, яким надано таке право Положенням і наказами Служби безпеки України. Ці рішення оформляються наказами по особовому складу, які підписуються керівництвом Служби безпеки України або керівниками підрозділів Центрального управління, регіональних органів, органів військової контррозвідки, навчальних, наукових, науково-дослідних та інших закладів, установ Служби безпеки України та Штабу

Антитерористичного центру при Службі безпеки України. У разі тимчасової відсутності зазначених начальників рішення з питань проходження військової служби приймаються особами, на яких покладено або за якими посадовими обов'язками передбачено тимчасове виконання обов'язків за цими посадами [134].

В контексті нашого дослідження також варто відмітити Наказ СБУ «Про затвердження Інструкції з організації спеціальної підготовки громадян України для прийняття на військову службу за контрактом в Службу безпеки України», який визначає організаційно-правові засади та методiku здійснення спеціальної підготовки окремої категорії кандидатів на службу в СБУ [133].

Отже, нормативно-правові засади кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України складаються із розгалуженої системи офіційних державних актів, які включають в себе Конституцію, законодавчі та підзаконні джерела. Їх структура на сьогоднішній день, переважно, задовольняє всі потреби правового регулювання проходження служби в СБУ. Разом із тим, окремі проблемні питання в розрізі представленої в роботі проблематики врегульовані досить поверхнево, зокрема це стосується питань: реалізації окремих кадрових процедур, зокрема порядку відбору на службу до СБУ; форм та методів діяльності спеціально уповноважених суб'єктів у досліджуваній сфері; підготовки майбутніх службовців у закладах вищої освіти [197].

У підсумку даного підрозділу дисертаційного дослідження також слід зазначити, що в системі нормативно-правових засад кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України ключове місце відводиться нормам адміністративного права, адже саме за їх допомогою: по-перше, визначається правовий статус кадрових підрозділів в системі СБУ; по-друге, перелік та порядок реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України; по-третє, форми та методи реалізації відповідних процедур; по-четверте,

порядок професійної підготовки спеціалістів для органів та підрозділів Служби безпеки України [197].

1.4. Мета, завдання та принципи кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України

Формування теоретико-правової концепції щодо змісту кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України, а також вироблення нових рішень щодо удосконалення останньої, потребують повного розуміння її функціональної спрямованості, яка виражається у комплексі категорій: мети, завдань та принципів. Так, мета і завдання кадрової роботи в СБУ – це взаємопов'язані поняття, але не тотожні. У загальному розумінні слово «мета» означає заздалегідь намічене завдання, замисел [176; 177; 83, с.84]. У філософському розумінні мета є одним із елементів поведінки і свідомої діяльності людини. Вона ж розглядається як елемент, що характеризує передбачення в мисленні результату діяльності і шляхів його реалізації за допомогою певних засобів. Мета уявляється також як вища форма інтеграції часткових людських дій, зусиль у складі культурних цілісностей, в межах яких вони набувають свого сенсу та призначення. При цьому досягнення мети розглядається як процес подолання невідповідності між наявною життєвою ситуацією та метою [28]. В свою чергу слово «завдання» тлумачиться як: 1) наперед визначений, запланований обсяг роботи, справа і таке інше; 2) настанова, розпорядження, доручення; 3) мета, до якої прагнуть; те, що хочуть здійснити. Тобто, можна стверджувати, що завдання та мета мають між собою органічний зв'язок. Мета певної діяльності, процесу, явища завжди конкретизується у їх завданнях [59, с.79; 75, с.50-51].

В теоретичних концепціях присвячених кадровій роботі на підприємствах, в установах і організаціях, мета та завдання останньої розглядаються по-різному. Часто, науковці описують якусь одну категорію, нехтуючи іншою та не вказуючи на їх взаємозв'язок. Крім того, за більшості концепцій зміст мети і завдань пристосовані до сфери службової діяльності в якій кадрова робота відбувається, чим пояснюється відсутність узагальненого підходу та спільної теоретико-правової моделі.

Наприклад, В.В. Конопльов в своїй дисертації доводить, що мета кадрового забезпечення процесу підготовки та прийняття управлінських рішень в адміністративній діяльності органів внутрішніх справ (неіснуючий на сьогоднішній день правоохоронний орган) полягає у формуванні органів та підрозділів внутрішніх справ працівниками (персоналом), які володіють необхідними діловими, моральними та професійними якостями, забезпеченні стабільності їх службово-трудова відносин та оптимальної збалансованості їх чисельності. Дана мета поєднує у собі дві вимоги: 1) формування органів внутрішніх справ професіоналами, які здатні приймати обґрунтовані і законні управлінські рішення, та підібрати необхідних виконавців для їх реалізації; 2) забезпеченні стабільності їх службово-трудова відносин та оптимальної збалансованості їх чисельності [64, с.17-18].

О.В. Червякова доводить: мета кадрової роботи у вищих навчальних закладах – забезпечення структурних підрозділів закладу висококваліфікованим персоналом, організація його ефективного і оптимального використання, професійного і соціального розвитку, постійне удосконалення організаційної структури тощо [184, с.130-131]. А.В. Денисов та П.О. Комірчій обґрунтовують: мета кадрової роботи публічної служби в правоохоронній сфері держави полягає у забезпеченні функціонування державного управління з урахуванням ринкових умов та демократичних принципів, з основним акцентом на захисті прав і свобод

людини [62, с.135; 34, с.127]. К.С. Ізбаш зробила висновок про мету кадрової роботи та управління персоналом органів досудового слідства, яка полягає у забезпеченні стабільності службово-трудових відносин працівників слідства та оптимальної збалансованості їх чисельності, у формуванні висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з сучасним правоохоронним мисленням та розвитком почуття професійної гордості, який володіє необхідними діловими, моральними та професійними якостями [46, с.6-7].

На противагу наведеним підходам, існує безліч досліджень в яких науковці звертають увагу виключно на завдання кадрової роботи в тій чи іншій сфері. Наприклад, В.М. Тетеря до завдань кадрової роботи в Національній поліції України відносить: 1) рекрутинг та відбір нових кадрів; 2) підготовка кадрів, надання освіти; 3) мотивація кадрів; 4) створення умов для професійного та особистісного росту працівників через надання можливостей для навчання; 5) систематичне оцінювання працівників для визначення їхньої ефективності, потенціалу та розвитку [175, с.23]. На думку Ю.П. Битяка, основними завданнями кадрового забезпечення є: 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 ін. [1, с.364; 47].

С.О. Кравченко виділено ключові завдання кадрового забезпечення державно–управлінських реформ: відбір на керівні посади в органах влади осіб з якостями «лідерів змін»; підготовка і підвищення кваліфікації державних службовців з питань реформ, особливо вищих керівних кадрів, шляхом їх відповідного навчання та періодичного проведення для них комунікативних заходів; ретельне комплектування кадрами структури, що виконує функції координаційного центру змін; залучення до підготовки

реформ вчених з багатьох галузей науки з метою міждисциплінарної розробки проблем реформування [72, с.315].

В роботах деяких науковців обстоюється позиція відповідно до якої мета і завдання кадрової роботи підприємства, установи чи організації виражаються крізь призначення їх кадрової політики в цілому. Подібна точка зору підтримується О.О. Кравченко, який наголошує, що метою категорії є забезпечення збалансованості процесів поновлення та збереження кількісного та якісного складу кадрів. Далі автор пише: «Безумовно, основними факторами впливу на кадрову політику фірми є стан зовнішнього середовища та ситуація на ринках послуг і праці. В контексті цього робота з кадрами відноситься до ключових моментів діяльності будь-якого підприємства як елемента економіки держави. В свою чергу, основними завданнями кадрової політики є: своєчасне забезпечення підприємства (організації) персоналом необхідної якості й у достатній кількості; забезпечення умов реалізації передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян; раціональне використання трудового потенціалу; формування і підтримання ефективної роботи трудових колективів» [71, с.357].

Аналіз наукових підходів до визначення мети і завдань кадрової роботи в різних сферах службово-трудової діяльності, дає нам можливість консолідувати отримані відомості та сформулювати власну позицію з приводу наведеної проблеми в царині теми нашого дисертаційного дослідження. Вважаємо, що мета і завдання – це невід'ємні, взаємодоповнюючі одне одну категорії, які неможливо розглядати окремо. Вони існують у комплексі та спільно показують призначення організаційно-управлінської діяльності [14].

З викладеного виходить, що мета кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України полягає в забезпеченні законної, безпечної та стабільної кадрової роботи в органах та підрозділах СБУ, що

включає розвиток та утримання високопрофесійного, мотивованого та морально стійкого кадрового складу, який буде здатним ефективно виконувати завдання у сфері забезпечення національної безпеки [14].

Задля досягнення вказаної вище мети, як вбачається, необхідним є вирішення наступних завдань:

- організація та упорядкування трудової діяльності цивільних кадрів Служби безпеки України, які працюють на підставі трудового договору відповідно до норм КЗпП;
- організація та упорядкування діяльності державних службовців, які працюють в СБУ на посадах державної служби згідно до положень Закону України «Про державну службу»;
- організація проходження військової служби співробітниками військовослужбовцями СБУ відповідно до положень військових статутів, законодавчих, підзаконних та відомчих нормативно-правових актів з питань проходження військової служби;
- формування кваліфікованого, мотивованого кадрового складу для проходження служби в органах та підрозділах Служби безпеки України, який володіє необхідними морально-діловими та професійними якостями для виконання безпосередніх завдань СБУ, а також забезпечення роботи даного державного органу;
- підтримка дисципліни в роботі кадрів органів та підрозділів Служби безпеки України;
- систематичний аналіз та оцінка ефективності кадрового складу з метою виявлення і вивчення проблемних моментів у його роботі;
- реалізація передбачених законодавством, підзаконними актами та відомчими документами кадрових процедур і документальне оформлення службових правовідносин [14].

Переходячи до аналізу принципів кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України необхідно наголосити, що слово

«принцип» (у перекладі з латинської – «початок», «основа») як загальнонаукова категорія вживається у різних значеннях: 1) основне вихідне положення будь-якої теорії, вчення, науки, світогляду, політики, організації тощо; 2) внутрішнє переконання людини, що визначає її ставлення до дійсності, норми поведінки і діяльності; 3) основна особливість влаштування якого-небудь механізму, устрою [192, с.106].

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. Відмітимо, що принципи відображають зміст об'єктивних процесів, що відбуваються в суспільстві, і відповідають їм. Розглядаючи це питання, Фрідріх 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» [81, с.56].

З гносеологічної точки зору категорія «принцип» тісно пов'язана з категоріями «закономірність» і «сутність». До того ж поняття «принцип» співвідноситься з категорією «ідея» в тому випадку, коли під останньою філософи розуміють внутрішню логіку, закон існування досліджуваного об'єкта. На кінець, у самому широкому розумінні принцип є начало, вихідний пункт, становлення буття – у даному випадку існування тієї чи іншої діяльності [107, с.83; 182, с.103]. Водночас, у соціальній практиці

принцип – це вихідні положення, на основі яких здійснюється діяльність. Виявлені і сформульовані відповідно до рівня розвитку науки закономірності стають принципами і відіграють визначаючу роль в здійсненні діяльності, у тому числі впливають на вибір методів впливу [81, с.56].

В юридичній науці до цього часу немає єдиного, загальноприйнятого визначення поняття правових принципів, але, стосовно основних позицій погляди вчених збігаються. Зокрема, в теорії права принципи розглядаються як об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які ставляться до учасників суспільних відносин із метою гармонічного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів [83, с.72].

Натомість на думку С.В. Шмаленя зміст правових принципів зводиться до трьох головних значень: 1) принципи – це конструктивні положення, які мають значення для побудови системи права, встановлення зв'язків її структурних елементів; 2) принципи – це основоположні засади, які здійснюють правове регулювання суспільних відносин та забезпечують реалізацію покладених на право функцій, визначають сутність, спрямованість та істотні риси правового регулювання, відображують його закономірності; виступають орієнтирами у правовому регулюванні суспільних відносин, визначають їх суть, зміст і механізм функціонування; 3) принципи – це основоположні ідеї і положення, що лежать в основі процесу формування, розвитку і функціонування права, пронизують собою всю систему права та значною мірою визначають його сутність, зміст і характер галузі права; виражають найважливіші закономірності та підвалини типу правової системи, є однопорядковими із сутністю права та становлять його головний зміст; є концентрованим виразом найважливіших сутнісних рис і цінностей, що притаманні цій системі права та визначають її характер і напрямки подальшого розвитку; складають моральну і

організаційну основу виникнення, розвитку і функціонування права. Принципи є тим, на чому засновано формування, динаміка та дія права, що дозволяє визначити його природу як демократичного або, навпаки, тоталітарного [192, с.108-109].

Доволі цікаву характеристику принципів права пропонує А.М. Колодій. Вчений зазначає, що категорія «принципи права» має використовуватись у всіх випадках, коли мова йде про основні положення, що належать до юриспруденції, термін «принцип» може лише уточнюватись і деталізуватись залежно від сфери існування і функціональної спрямованості. Принципи права – це такі відправні ідеї існування права, які виражають найважливіші закономірності і підвалини даного типу держави і права, є однопорядковими із сутністю права і становлять його головні риси, відрізняються універсальністю, вищою імперативністю і загальною значимістю, відповідають об'єктивній необхідності побудови і зміцнення певного суспільного ряду; спрямовують і надають синхронності усьому механізму правового регулювання суспільних відносин, досконаліше інших розкривають місце права у суспільному житті і його розвитку; є критерієм законності й правомірності дій громадян і посадових осіб, адміністративного апарату і органів юстиції [58, с.26-27; 83, с.72-73].

М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, О.В. Петришин наділяють принципи права значенням загальних вимог до суспільних відносин і їх учасників. На їх погляд – це вихідні керівні засади, відправні установлення, що виражають сутність права і впливають з ідей справедливості й свободи, а також визначають загальну спрямованість і найістотніші риси діючої правової системи. Дослідники зазначають, що здавна принцип вважався підвалиною, фундаментом будь-якої соціальної системи (в тому числі правової), вимоги якого поширювалися на всі явища, що належали до цієї системи. Правники підкреслюють, що принципи не формулюють конкретних прав і обов'язків і не завжди забезпечені конкретними законодавчими санкціями, однак від

того, на яких принципах заснований правовий порядок, можна значною мірою судити про характер самої держави (демократична, тоталітарна тощо) [45, с.193].

На думку О.О. Щокіної принципи права – це вихідні засади, які визначають загальну спрямованість правового регулювання суспільних відносин. Вони вирізняються високим рівнем узагальнення та абстрагування нормативних приписів [193, с.111]. В тлумаченні О.М. Руднева принципи права – це головні чинники, що визначають найважливіші структурні зв'язки у предметі, методі, механізмі правового регулювання всередині правової системи й поза нею (зв'язки із соціальним середовищем), які отримують офіційне і навіть неофіційне відображення у праві. Як регулятори суспільних відносин, вони мають також і загальну цілеспрямованість, бо багато в чому визначають перспективи розвитку не тільки права, а й суспільства, держави і тим самим сприяють усуненню прогалин або ж інших недоліків чинного законодавства. Взаємоузгодженість і взаємодію права його принципи можуть забезпечувати тому, що самі, незважаючи на системний і структурний поділ, є внутрішньо єдиними. Під їх об'єктивною обумовленістю треба розуміти відповідність характеру суспільних відносин, економічним, політичним, ідеологічним процесам, що відбуваються в суспільстві. Іншими словами, принципи права – це такі правові явища, які безпосередньо пов'язують зміст права з його соціальними основами – тими закономірностями суспільного життя, на яких ця правова система побудована і які вона закріплює. Саме ця обумовленість і дозволяє їм акумулювати сутність права, характерні риси й особливості правової системи або інших соціальних систем. Принцип ставить більш загальні вимоги, а ніж норма. У суспільному житті принципом варто вважати соціальний орієнтир, що виступає незаперечною за своєю природою вимогою загального характеру, яка впливає із сутності відповідного

явища, є перетвореною формою прояву закономірностей його розвитку і служить керівництвом для досягнення цілей, що стоять перед суспільством [148, с.76-77].

Таким чином, принципи кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України представляють собою вихідні, основоположні чинники, керівні настанови та ідеї, що розчинюються в нормах законодавства України, та з огляду на які здійснюється процес кадрової роботи, а також формується і функціонує механізм правового регулювання цього напряму організаційно-управлінської діяльності СБУ.

За Законом України «Про Службу безпеки України», діяльність СБУ її органів і співробітників ґрунтується на засадах законності, поваги до прав і гідності особи, позапартійності та відповідальності перед народом України. В оперативно-службовій діяльності Служба безпеки України дотримується принципів поєднання єдиноначальності і колегіальності, гласності і конспірації [143].

Звісно, що перелічені принципи характерні для роботи всієї структури СБУ та відбивають в собі закономірності юридичного регулювання і упорядкування, в першу чергу, цільової діяльності органу спрямованої на виконання функцій щодо забезпечення національної безпеки та державності. Безпосередньо кадрова робота в СБ України ґрунтується на власній системі вихідних засад. Тож, на нашу думку, кадрова робота в органах і підрозділах Служби безпеки України відбувається з огляду на наступні принципи:

- верховенство права. Це один з ключових загально-правових принципів, який має вираження у тому числі під час кадрової роботи. Відповідно до частини першої статті 8 Конституції України в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозахисну діяльність, зокрема у закони,

які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним з проявів верховенства права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Всі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка певною мірою дістала відображення в Конституції України [67]. Отже, відповідно до свого вихідного значення принцип верховенства права вимагає, щоб кадрова робота, як процес та сукупність суспільно-правових відносин, була регламентована виключно правом і системою відповідних правових норм. Поведінка суб'єктів цього напряму організаційно-управлінської діяльності складається із прав та обов'язків безпосередньо нормативно закріплених. Будь-які інші регулятори суспільно-правових відносин, з огляду на принцип верховенства права, є нелегітимними, а, отже, учасники кадрової роботи не можуть ними керуватись;

- принцип законності. Даний принцип доповнює верховенство права та є більш широким за змістом. Вчені наголошують, що законність – це основа правопорядку в суспільстві, умова і необхідний елемент демократії, основа загальнолюдських цінностей, і, відповідно, суттєва база правової та загальної культури [53, с.48]. Доречні та логічні висновки з приводу місту принципу зробили С.М. Гусаров, А.Т. Комзюк та О.Ю. Салманов. На їх думку законність посідає одне з важливих місць у системі загальних принципів. Його зміст виражається у вимозі суворої й повної реалізації приписів правових норм усіма суб'єктами права. Забезпечуючи реалізацію норм права, зазначений принцип одночасно сприяє втіленню на практиці правового регулювання інших загальних правових принципів: справедливості, соціальної свободи, гуманізму. Принцип законності — це загальність його вимог, верховенство закону,

єдність (однаковість) законності, гарантованість основних прав і свобод громадян, невідворотність покарання за вчинене правопорушення, неприпустимість підміни законності доцільністю, зв'язок законності й демократії [89, с.17]. В рамках кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України зміст принципу законності виражається комплексно: 1) згідно з ним кадрові підрозділи в своїй діяльності зобов'язані неухильно слідувати та дотримуватись норм законодавства та підзаконних актів при виконанні своїх повноважень, реалізуючи тільки передбачені нормативно-правовими джерелами кадрові процедури; 2) передбачає необхідність враховувати ієрархію нормативно-правових актів відповідно до їх юридичної сили. Згідно до цього положення, підзаконні документи не можуть суперечити законам, звужувати передбачені ними права та обов'язки. У разі наявності такої ситуації перевагу має виключно закон, положеннями якого кадрові підрозділи мають керуватись; 3) забезпечує відповідальність уповноважених суб'єктів кадрової роботи за порушення нормативних вимог, що наносять шкоду правам і свободам персоналу органів і підрозділів СБУ;

- принцип рівності. Зазначена вихідна ідея є одним з основних принципів регулювання суспільних відносин як загалом на території держави, так і безпосередньо в рамках кадрової роботи СБУ. Відповідно до Конституції України 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 [67]. Своєї черги, за нормами КЗпП забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень законодавства про запобігання корупції, а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [54]. Таким чином, згідно до принципу рівності кадрова робота в органах і підрозділах Служби безпеки України повинна сприяти органічній, повній та безперешкодній реалізації всіма групами кадрового складу СБУ своїх прав та обов'язків. Це повинно відбуватись без будь-яких безпідставних, не основаних на законі привілеїв, обмежень, суб'єтивізованих перепон чи проявів дискримінації;

- принцип непорушності прав і свобод людини і громадянина. Даний принцип пов'язаний із рівністю та полягає в тому, що ключові, гарантовані права і свободи працівників органів і підрозділів СБУ не можуть жодним чином порушуватись в контексті здійснення кадрової роботи. Виходить дана правова засада із статті 3 Конституції України, де

вказано: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [67].

- принцип професіоналізму. Згідно із зазначеним принципом, кадрова робота в органах та підрозділах Служби безпеки України має забезпечувати: 1) залучення до служби та виконання завдань покладених на СБУ найбільш підготовлених, морально стійких, принципових, відданих державі та служінню народу України осіб, позбавлених корупційних цілей; 2) систематичний та невинний професійний розвиток кадрів Служби безпеки України, актуалізацію їх знань і навичок з метою підвищення рівня готовності до нових викликів національної безпеки;

- принцип централізованості. Кадрова робота в СБУ відбувається на постійній основі, супроводжує весь процес кадрової роботи та провадиться на всіх ланках структури Служби. Це досягається за рахунок централізації кадрових підрозділів, визначення загальних внутрішньо-організаційних правил та порядку їх роботи;

- принцип інноваційності та розвитку. Згідно із даним принципом кадрова робота в Службі безпеки України повинна ґрунтуватись на новітніх теоретико-наукових досягненнях з метою їх врахування та формування на основі цього прогресивних моделей розвитку кадрового складу, систем відбору та підвищення кваліфікації його представників тощо [16].

Таким чином, саме наведені принципи формують ідейне підґрунтя для здійснення кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України. Втім, як суттєвий недолік варто відзначити те, що вони не віднайшли свого законодавчого закріплення, що є суттєвою прогалиною як на теоретичному, так і практичному рівнях.

Висновки до розділу 1

Акцентовано увагу на тому, що категорія «кадри» знаходиться в одній площині з поняттями «персонал», «співробітники», «колектив», «штат» та інших слів, що мають значення групи працівників підприємства, установи чи організації, які виконують покладені на них функції та обов'язки. Це дає підстави виділити наступні особливості категорії «кадри»: 1) представляє собою групу осіб, які безпосередньо працюють (проходять службу) у відповідних установах, організаціях (різних форм власності) на системній основі, а відтак складають 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 складають кадровий склад підлягають обліку та є предметом внутрішньо-організаційного управління. Між ними та установою, підприємством, організацією в особі керівництва встановлюються особливого роду службово-трудова відносина, які регламентовані трудовим та адміністративним законодавством України; 4) порядок та особливості формування кадрового складу визначається політикою суб'єкта, а також цінностями, згідно з якими визначаються вектори та мета його діяльності.

Відмічено, що Служба безпеки України є структурованою та централізованою організацією, яка складається із великого числа адміністративних осередків, які забезпечують реалізацію цілей роботи даного правоохоронного органу. Через це кадровий склад СБУ складає широке коло осіб різного професійного профілю, які займаються не тільки реалізацією цільових обов'язків Служби, але також забезпеченням її поточної діяльності.

З'ясовано, що кадри Служби безпеки України – це сукупність фізичних осіб, які здійснюють професійну, цілеспрямовану, систематичну

службову діяльність на посадах в структурі СБУ, перебуваючи у службово-трудових правовідносинах зі Службою та реалізуючи організаційно-управлінські, матеріально-технічні та цільові завдання і функції у сфері забезпечення та захисту державного суверенітету, територіальної цілісності та незалежності української держави.

Обґрунтовано, що на сьогоднішній день доцільно виділити наступні різновиди кадрів Служби безпеки України: 1) працівники за трудових 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 і таке інше.

Зроблено висновок про те, що на сьогоднішній день в роботі СБУ комбінується професійна діяльність різного роду кадрів, між якими органічно розподілене виконання цільових завдань і функцій Служби та допоміжних – організаційно-управлінських, матеріально-технічних. Особливості правового статусу кожної групи виражені у різних нормативно-правових джерелах, положеннями яких регульовано їх роботу, порядок та умови доступу до професійної діяльності, а також інші питання.

До ключових характеристик категорії «кадрова робота» віднесено наступні: 1) це упорядкована законодавством діяльність підприємств, установ та організацій різних форм власності, яку складає система спеціальних самостійних процедур; 2) вона забезпечує управління кадрами, а також адміністрування кадрових процесів; 3) кадрова робота здійснюється безпосередньо керівником певного державного органу, або ж підприємства, установи, організації, або через спеціальні кадрові підрозділи, які наділяються необхідними повноваженнями та інструментами.

Наголошено, що кадрова політика Служби безпеки України – це своєрідна стратегія розвитку кадрового складу органів та підрозділів СБУ, а також формування актуальної системи управління ними, яка виражається в:

1) баченні ідеальної моделі службовця; 2) удосконаленні вимог щодо професійної компетентності та кваліфікаційних навичок кандидатів на посаду в СБУ; 3) встановленні сучасних зовнішніх та внутрішніх викликів в роботі Служби та оптимізації кадрових процесів; 4) актуалізації відомчого нормативно-правового забезпечення кадрових процесів та операцій; 5) визначенні показників ефективності та законності роботи кадрового складу, виконання ним всього спектру функцій і завдань тощо. Саме при проведенні поточної кадрової роботи реалізуються зазначені, а також інші складові кадрової політики Служби безпеки України. Таким чином, це стратегічно орієнтована діяльність, яка спрямовується, передусім, на системне удосконалення персонального складу СБУ.

Зазначено, що Служба безпеки України – це загальнонаціональна система органів та підрозділів, яка має осередки на всій території України. Логічно, що кадрові функції не може зосередити в своїх руках якийсь один керівник, адже є кадри центрального апарату, кадри регіональних управлінь, кадри окремих підрозділів, тощо. Саме тому в структурі СБУ передбачено спеціальні кадрові підрозділи, які наділяються всією повнотою повноважень в сфері здійснення кадрової роботи. Це їх безпосередня та головна зона відповідальності, через що управління персоналом в Службі має професійний, систематизований характер та виділяється адміністративно з поміж інших сфер організаційних напрямів.

Встановлено, що сутність кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України, виражається в тому що: 1) в ній знаходить реалізацію кадрова політика СБУ, як державного органу спеціального призначення з правоохоронними функціями; 2) кадрова робота є актом правореалізації, яким врегульовуються службові відносин, що виникають між звичайними працівниками, державними службовцями, співробітниками військовослужбовцями та Службою безпеки України; 3) одним із напрямів кадрової роботи є забезпечення і підтримка службової дисципліни в органах

та підрозділах СБУ; 4) кадрова робота здійснюється спеціальними кадровими підрозділами, передбаченими структурою СБУ.

Констатовано, що кадрова робота в органах та підрозділах Служби безпеки України, як напрям внутрішньо-організаційної 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 та забезпечення дисципліни.

Відмічено, що нормативно-нормативно-правові засади кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України – це сукупність нормативно-правових актів, положення яких визначають порядок, специфіку, принципи, суб'єктний склад, напрями, структуру, а також інші функціональні та юридичні питання провадження кадрової роботи в системі органів та підрозділів СБУ. Що ж стосується складу таких засад, то він є цілком особливим та нетиповим, адже стосується не безпосередньо діяльності щодо виконання завдань та функцій СБУ, а досить вузького типу внутрішньо-організаційної діяльності, зокрема кадрової роботи.

Акцентовано увагу на тому, що нормативно-правові засади кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України складаються із розгалуженої системи офіційних державних актів, які включають в себе Конституцію, законодавчі та підзаконні джерела. Їх структура на сьогоднішній день, переважно, задовольняє всі потреби правового регулювання проходження служби в СБУ. Разом із тим, окремі проблемні питання в розрізі представленої в роботі проблематики врегульовані досить поверхнево, зокрема це стосується питань: реалізації окремих кадрових процедур, зокрема порядку відбору на службу до СБУ; форм та 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 відводиться нормам адміністративного права, адже саме за їх допомогою: по-перше, визначається правовий статус кадрових підрозділів в системі СБУ; по-друге, перелік та порядок реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України; по-третє, форми та методи реалізації відповідних процедур; по-четверте, порядок професійної підготовки спеціалістів для органів та підрозділів Служби безпеки України.

Аргументовано, що мета кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України полягає в забезпеченні законної, безпечної та стабільної кадрової роботи в органах та підрозділах СБУ, що включає розвиток та утримання високопрофесійного, мотивованого та морально стійкого кадрового складу, який буде здатним ефективно виконувати завдання у сфері забезпечення національної безпеки.

До ключових завдань кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України віднесено наступні: 1) організація та упорядкування трудової діяльності цивільних кадрів Служби безпеки України, які працюють на підставі трудового договору відповідно до норм КЗпП; 2) організація та упорядкування діяльності державних службовців, які працюють в СБУ на посадах державної служби згідно до положень Закону України «Про державну службу»; 3) організація проходження військової служби співробітниками військовослужбовцями СБУ відповідно до положень військових статутів, законодавчих, підзаконних та відомчих нормативно-правових актів з питань проходження військової служби; 4) формування кваліфікованого, мотивованого кадрового складу для проходження служби в органах та підрозділах Служби безпеки України, який володіє необхідними морально-діловими та професійними якостями для виконання безпосередніх завдань СБУ, а також забезпечення роботи даного державного органу; 5) підтримка дисципліни в роботі кадрів органів

та підрозділів Служби безпеки України; 6) систематичний аналіз та оцінка ефективності кадрового складу з метою виявлення і вивчення проблемних моментів у його роботі; 7) реалізація передбачених законодавством, підзаконними актами та відомчими документами кадрових процедур і документальне оформлення службових правовідносин.

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

Зазначено, що в розрізі представленої в роботі проблематики принцип верховенства права вимагає, щоб кадрова робота, як процес та сукупність суспільно-правових відносин, була регламентована виключно правом і системою відповідних правових норм. Поведінка суб'єктів цього напряму організаційно-управлінської діяльності складається із прав та обов'язків безпосередньо нормативно закріплених. Будь-які інші регулятори суспільно-правових відносин, з огляду на принцип верховенства права, є нелегітимними, а, отже, учасники кадрової роботи не можуть ними керуватись.

Наголошено, що в рамках кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України зміст принципу законності виражається комплексно: 1) згідно з ним кадрові підрозділи в своїй діяльності зобов'язані неухильно слідувати та дотримуватись норм законодавства та підзаконних актів при виконанні своїх повноважень, реалізуючи тільки передбачені нормативно-правовими джерелами кадрові процедури; 2)

передбачає необхідність враховувати ієрархію нормативно-правових актів відповідно до їх юридичної сили. Згідно до цього положення, підзаконні документи не можуть суперечити законам, звужувати передбачені ними права та обов'язки. У разі наявності такої ситуації перевагу має виключно закон, положеннями якого кадрові підрозділи мають керуватись; 3) забезпечує відповідальність уповноважених суб'єктів кадрової роботи за порушення нормативних вимог, що наносять шкоду правам і свободам персоналу органів і підрозділів СБУ.

З'ясовано, що принцип професіоналізму в контексті кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України має забезпечувати:

- 1) залучення до служби та виконання завдань покладених на СБУ найбільш підготовлених, морально стійких, принципових, відданих державі та служінню народу України осіб, позбавлених корупційних цілей;
- 2) систематичний та невинний професійний розвиток кадрів Служби безпеки України, актуалізацію їх знань і навичок з метою підвищення рівня готовності до нових викликів національної безпеки.

РОЗДІЛ 2.

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР У СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

2.1. Поняття та види кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України

Головним функціональним елементом за допомогою якого кадрова робота проводиться є кадрові процедури. Останні суттєво відрізняються від прикладів аналогічних категорій в багатьох інших сферах суспільних відносин не тільки окремою правовою базою, але також порядком проведення і юридичними наслідками.

Слово «процедура» походить від французького «procedure» й латинського «procedere», що в обох випадках значить «просуватися». В українській мові процедура – це: офіційно встановлений чи узвичаєний порядок здійснення, виконання або оформлення чого-небудь; низка яких-небудь дій, хід виконання чого-небудь [101, с.828; 69, с.136]. Процедура – це, передусім, відповідна практика, це фактичні дії, поєднані певною метою [153, с.11]. Доцільно в даному контексті навести визначення Т.О. Тополянської: «Процедура – це встановлена модель, план, що забезпечує системність розвитку явища у певному процесі» [178]. Найчастіше слово «процедура» ототожнюють зі змістом поняття «процес». Останній походить від латинського «processus», що означає рух вперед, просування, течію, хід. Семантично дане слово може означати течію подій, наслідки яких непередбачені, принципово невизначені (наприклад, процес зростання соціальної напруженості) [50, с.11].

Хоча процес і процедура є схожими категоріями, на наш погляд, вони не тотожні. Процес – більш широке поняття, котре характеризує загальний

рух, дію, послідовність функціонування, активність і таке інше. В свою чергу процедура описує комплексну, завершену, цілеспрямовану систему дій та операцій, які ведуть до якогось конкретного результату. В праві процедура – це врегульований законом, іншими нормативно-правовими актами порядок, який складається з послідовних дій і спрямовується на досягнення правового результату. Сутність правової процедури зумовлена характером матеріально-правового відношення, реалізації якого вона служить [178].

Крім того, зміст правової процедури досліджувався в роботах багатьох науковців, які наводили власне бачення щодо проблеми її визначення. У юридичній літературі зазначається, що «правова процедура – це та, яка належить до законодавства, до правових актів, тобто процедура, що поміщена до правового середовища. І така правова процедура має свої характерні риси. По-перше, це особлива процедура, що чітко викладена і закріплена в законах і підзаконних нормативних актах. По-друге, вона є нормативно встановленим порядком здійснення юридичної діяльності. По-третє, головною метою правової процедури є реалізація основної, тобто матеріальної юридичної норми, заснованих на ній матеріальних правовідносин» [153, с.13].

Відповідно до тлумачення Д.Г. Манько, правова процедура – це законодавчо встановлені способи реалізації норм права, що забезпечують досягнення цілей правового регулювання в будь-якій сфері суспільних відносин. На його думку головними ознаками правової процедури є: 1) правова процедура спрямована на досягнення певного правового результату і виступає засобом організації відносин, тобто використовується в рамках цих зв'язків; 2) правова процедура складається з актів поведінки, що послідовно переміняють один одного; 3) правова процедура динамічна за своєю природою; 4) правова процедура має службовий (залежний) характер; 5) правова процедура здійснюється як у публічно-правовій, так і

приватноправовій сфері; 6) правова процедура передбачає участь суб'єктів права [85, с.108]. До ключових рис правової процедури також звертається К.В. Ніколіна, яка відносить до переліку останніх: 1) цілісний та структурований характер правової процедури; 2) правова процедура призводить до зміни правової дійсності; 3) правова процедура має як вольовий, так й інтелектуальний характер, оскільки напряду залежить від активних волевиявлень та свідомої діяльності суб'єктів такої процедури; 4) в рамках правових процедур реалізуються права (повноваження), свободи та інтереси учасників суспільних відносин [100].

За В.В. Думою, правова процедура – це складова частина матеріального права. На відміну від процесів вона регламентується матеріально-правовими нормами, сприяє реалізації матеріального регулятивного правовідношення. Тобто, це є правозастосовча діяльність яка має процедурну форму. Сутність останньої виражено у регламентованому правовому порядку вчинення правозастосовчих дій, що забезпечують належне застосування права. Процедурна форма характеризується наявністю прав учасників правозастосовчого процесу, а також гарантій законності, обґрунтованості і доцільності застосування норм права [40, с.101]. В роботі О.П. Євсєєва правова процедура визначена як нормативно або індивідуально встановлений порядок послідовно вчинюваних уповноваженими суб'єктами права узгоджених юридичних дій, спрямованих на досягнення спільного для них правового результату. Під порядком, у свою чергу, автор пропонує розуміти належну, виражену в нормах позитивного права (інколи різної юридичної сили) модель поведінки, що передбачає те, які дії і в якій послідовності повинен виконати суб'єкт права, щоб досягти тих цілей, для реалізації яких ця процедура створена [42, с.104].

Досить ґрунтовно процедури аналізувались в адміністративному праві де набули значення «адміністративні процедури». Наприклад, Р.С. Мельник

вказує: адміністративна процедура – це юридична діяльність, яка має зовнішній характер, тобто спрямовується на фізичних або юридичних осіб організаційно не підпорядкованих суб'єкту публічного управління (зазначена ознака є головною, визначальною у характеристиці адміністративної процедури, дозволяє відмежувати останню від інших видів юридичної діяльності); наслідком такої діяльності може стати прийняття обов'язкового до виконання нормативного або індивідуального акту управління чи вчинення дій, які безпосереднім чином не зачіпають правового статусу фізичних або юридичних осіб [87, с.97–101; 35, с.85].

Н.Р. Нижник у науковій праці «Правове регулювання державно-управлінських відносин» відзначає, що адміністративні процедури, як і будь-яке об'єктивне правове явище, має нормативний і фактичний вияв. З одного боку, вони є сукупністю загальноприйнятих і специфічних дій, які визначають послідовність здійснення різних дій і взаємодій між учасниками державно-управлінських відносин чи оформлення будь-яких справ, спрямованих на досягнення певного завершального результату. З іншого боку, процедури повинні виступати орієнтиром для дій. Критеріями наявності процедурної упорядкованості діяльності є: чітку цільову спрямованість, зорієнтованість на конкретний об'єкт управління, тривалість у часі, послідовність здійснення процедурних дій та їх документальна фіксація [98; 35, с.84].

В науковій літературі на сьогоднішній день відсутнє визначення «кадрова процедура», але науковцями проведено багато досліджень в яких аналізувалась близька за змістом категорія: процедура управлінська. Наприклад С.А. Кулинич зробив висновок, що в діяльності органів прокуратури останні варто розглядати як: 1) спосіб забезпечення прав, свобод і інтересів працівників органів прокуратури у внутрішньо-організаційних відносинах, та прав, свобод та інтересів фізичних та юридичних осіб у адміністративних відносинах; 2) спосіб впорядкування

управлінських відносин; 3) гарантію прийняття законного та обґрунтованого управлінського рішення; 4) засіб запобігання зловживанням службовим становищем. Призначенням управлінських процедур в діяльності органів прокуратури є: по-перше, упорядкування та приведення до єдиних стандартів подібних за змістом та формою управлінських дій в органах прокуратури; по-друге, вчасне виявлення проблем в сфері управлінської діяльності органів прокуратури, які погребують вирішення; по-третє, створення необхідних умов для забезпечення реалізації прав, свобод і інтересів працівників органів прокуратури у внутрішньо-організаційних відносинах та прав, свобод та інтересів фізичних та юридичних осіб у зовнішньо-адміністративних відносинах; по-четверте, прийняття законного та обґрунтованого управлінського рішення; по-п'яте, запобігання зловживанням службовим становищем [76, с.71].

Н.Г. Плахотнюк аналізує процедуру управління, як систему дій керівництва організації спрямованих на упорядкування роботи персоналу. Царина дослідження автора – публічне управління, в зв'язку із чим він виділяє наступні різновиди категорії залежно від спрямування дій уповноважених публічних органів (зовнішнє спрямування та внутрішньо організаційна діяльність): зовнішні управлінські процедури: адміністративні процедури (надання управлінських послуг), юрисдикційні процедури (притягнення до адміністративної відповідальності, розгляд скарг, застосування дисциплінарних стягнень) та процедури організації діяльності підпорядкованих суб'єктів (установча, регулятивна, контрольна); внутрішні процедури: кадрове провадження, процедури внутрішньої організації діяльності органу управління, підготовки і прийняття управлінських актів в органі управління [119, с.12].

Доречно звернутись до результатів наукового дослідження А.М. Слюсара та І.В. Колосова, які опрацювали особливості вираження правових процедур в координатах трудового права. Вчені наголошують:

1) процедурою в трудовому праві є визначений законом порядок вчинення юридично значимих дій, дотримання якого надає ознак впорядкованості та легітимності трудовим відносинам; 2) процедура – це соціальний регулятор, спосіб правового регулювання суспільних відносин, котрий характеризується внутрішньою структурованістю, регламентованістю, ієрархічною побудовою тощо; 3) процедура існує для суб'єктів відповідних правовідносин та має своє поширення та юридичне значення саме для них; 4) процедура може бути спрямована на матеріально-правовий або процесуально-правовий результат. З викладеного науковці роблять висновок, що процедура в трудовому праві – це регламентована законом, соціонормативна регуляторна послідовність вчинення юридично значимих дій суб'єктами трудових правовідносин, що спрямована на їх встановлення, зміну та припинення і має на меті досягнення певного правового результату [161, с.146].

Спираючись на різноманітні наукові підходи і тлумачення можна вказати, що правова процедура в цілому – 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.

Кадрові процедури є різновидом класичних правових, але суттєво відрізняються від інших прикладів наступними ознаками: по-перше, дані процедури мають місце виключно у внутрішній сфері роботи певних суб'єктів різних форм власності (внутрішньо-організаційна діяльність); по-друге, здійснення кадрових процедур веде 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 та підрозділів; по-четверте,

кадрові процедури здійснюються з метою реалізації кадрової політики, а також забезпечення та захисту прав кадрового складу СБУ.

Отже, виходячи з викладеного, кадрові процедури в органах і підрозділах Служби безпеки України – це врегульовані положеннями норм чинного законодавства упорядковані групи юридично значимих дій та операцій, які реалізуються кадровими підрозділами, що ведуть до зміни, припинення або появи нових службових правовідносин із всіма категоріями кадрів Служби та спрямовуються на забезпечення, захист їх суб'єктивних прав, свобод та інтересів.

Виділяючи різновиди кадрових процедур варто зазначити, що їх найбільш доцільно класифікувати наступним чином: 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. Варто розуміти, що характер та порядок проведення процедур кожного виду різняться, має свої правові особливості та орієнтований на працівників, державних та військовослужбовців.

Так, відповідно до КЗпП процедура прийняття на роботу до СБУ осіб, які укладають трудовий договір виглядає наступним чином: безпосереднє укладення трудового договору, що оформлюється наказом чи розпорядженням роботодавця; повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу. До того ж, при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу [54].

Прийняття на службу до органів та підрозділів СБУ державних службовців виходить за рамки лише оформлення факту початку трудових правовідносин. Їх відбір проходить шляхом реалізації процедури конкурсного відбору. Згідно до Закону України «Про державну службу», проведення конкурсу здійснюється з урахуванням рівня професійних компетентностей, особистих якостей і досягнень кандидатів на зайняття посади. Оголошення разом з інформацією про проведення конкурсу оприлюднюється на Єдиному порталі вакансій державної служби відповідно. Конкурс проводиться комісіями, до складу яких можуть залучатися представники громадських об'єднань. За їх рішенням для проведення оцінки відповідності професійних компетентностей кандидата встановленим вимогам до її роботи можуть залучатися державні службовці, у тому числі з інших державних органів, науковці та експерти у відповідній сфері. На посаду державної служби призначається переможець конкурсу. Рішення про призначення на посаду державної служби приймається суб'єктом призначення після проведення співбесіди з кандидатом та підписання з ним контракту про проходження державної служби (у разі укладення). Таке рішення приймається не пізніше п'яти календарних днів з дня надходження результатів спеціальної перевірки у випадку та порядку, передбачених законодавством у сфері запобігання корупції [128].

Прийняття на військову службу співробітників СБУ, окрім процедури укладення контракту та видання наказу про зарахування в штат Служби передбачає проведення спеціальної підготовки відповідно до Інструкції затвердженої Наказом СБУ від 30.11.2010 №603. Згідно до Інструкції спеціальна підготовка громадян України для прийняття їх на військову службу за контрактом в СБУ – це комплекс заходів організаційно-виховного характеру, спрямованих на отримання кандидатами на службу знань та вмінь в обсязі, достатньому для вступу на військову службу в СБУ та належного виконання ними обов'язків військової служби на посадах, для

комплектування яких вони підбираються та вивчаються. Спеціальна підготовка передбачає: 1) ознайомлення та засвоєння кандидатом на службу вимог законів, інших нормативно-правових актів України, які регулюють порядок проходження військової служби в СБУ, визначають права, обов'язки військовослужбовців СБУ та гарантії їх соціального і правового захисту; 2) оволодіння необхідним обсягом знань з питань, що визначають організаційно-правові основи діяльності підрозділів, органів, закладів та установ СБУ за відповідними напрямками оперативно-службової діяльності; 3) проходження військової підготовки - для кандидатів на службу, які підбираються та вивчаються для комплектування посад офіцерського складу і не мають офіцерських звань [133].

Інструкція передбачає, що спеціальна підготовка громадян України, які приймаються на військову службу в СБУ за контрактом осіб рядового, сержантського і старшинського складу, а також за контрактом осіб офіцерського складу, здійснюється за індивідуальним планом спеціальної підготовки, який складається кандидатом на службу під керівництвом співробітника заінтересованого підрозділу та затверджується керівником цього підрозділу, органу, закладу, установи СБУ. З метою визначення рівня засвоєння кандидатом на службу передбаченого індивідуальним планом спеціальної підготовки навчального матеріалу, сформованості уявлення про особливості майбутньої військової служби та службової діяльності з ним у термін, зазначений у плані поглибленого вивчення, проводиться співбесіда за участю співробітників заінтересованого підрозділу, підрозділу кадрового забезпечення, а також помічника керівника підрозділу, органу, закладу, установи СБУ з правової роботи або співробітника відповідного юридичного підрозділу (юрисконсульта). За її результатами співробітник заінтересованого підрозділу, який здійснює поглиблене вивчення кандидата на службу, за участю осіб, задіяних у співбесіді, складає довідку про спеціальну підготовку, у якій зазначаються результати щодо рівня

засвоєння відповідних знань та сформованості необхідних вмінь і навиків. Ця довідка подається у відповідний підрозділ кадрового забезпечення для долучення до матеріалів поглибленого вивчення кандидата та подальшого використання при підготовці висновку щодо можливості прийняття його на військову службу. У разі незадовільного проходження кандидатом на службу спеціальної підготовки довідка доповідається керівнику заінтересованого підрозділу для прийняття рішення щодо доцільності проведення його подальшого вивчення як кандидата на службу [133].

Проаналізувавши наведені приклади можна вказати, що кадрові процедури прийняття на роботу до органів і підрозділів СБУ – це упорядковані групи юридично значимих дій та операцій які здійснюються з метою відібрання найбільш підготовлених кандидатів на роботу в органи і підрозділи СБУ, а також оформлення їх службової діяльності відповідно до положень та правил, передбачених законодавством та відомчими документами.

Наступну групу складають процедури, які супроводжують службову діяльність кадрів СБУ. Сюди входить досить великий спектр операцій пов'язаних із відпустками, переміщенням, оцінкою результатів діяльності, притягненням до відповідальності і таке інше.

Наприклад, згідно до КЗпП громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати. Щорічні основна та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. У разі надання зазначених відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до

відпрацьованого часу, крім визначених законом випадків, коли ці відпустки за бажанням працівника надаються повної тривалості. Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку [54].

Відносно переведення КЗпП передбачає, що роботодавець, в нашому випадку СБУ не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Водночас, переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком ситуацій, коли необхідне тимчасове переміщення [54].

Процедура притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності передбачає відібрання в нього письмових пояснень, щодо факту порушень. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку [54].

В контексті службової діяльності державних та військовослужбовців СБУ кадрові процедури, які супроводжують процес служби більш об'ємні, складні та формалізовані. Наприклад, в обох випадках просування за службовою кар'єрою передбачає оцінку роботи. Так, в рамках державної

служби проводиться процедура оцінювання результатів службової діяльності. Відповідно до статті 44 Закону України «Про державну службу», результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених завдань, а також з метою прийняття рішення щодо преміювання, планування їхньої кар'єри. Оцінювання результатів службової діяльності проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції, виконання індивідуальної програми професійного розвитку, а також показників, визначених у контракті про проходження державної служби (у разі укладення). Державного службовця ознайомлюють з результатами оцінювання його службової діяльності підпис протягом трьох календарних днів після проведення оцінювання. Висновок щодо результатів оцінювання службової діяльності затверджується наказом (розпорядженням) суб'єкта призначення. Державні службовці, які отримали відмінні оцінки за результатами оцінювання службової діяльності, підлягають преміюванню [128].

В свою чергу, військовослужбовці СБУ підлягають процедурі атестування. Відповідно до Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України затверджене Указом Президента України від 27.12.2007 №1262/2007 атестування проводиться для забезпечення правильного добору, розстановки, виховання, вдосконалення підготовки військовослужбовців Служби безпеки України, об'єктивної та принципової оцінки їх професійної підготовки, ділових і моральних якостей, визначення відповідності займаним посадам та перспективи службового використання, створення резерву кандидатів для просування по службі та направлення на навчання. Атестування військовослужбовців Служби безпеки України (крім періоду дії воєнного

стану) проводиться: а) не менше ніж один раз на 5 років; б) перед закінченням строку контракту (не пізніше ніж за 3 місяці) у разі укладання нового контракту; в) при переміщенні військовослужбовців з вищих посад на нижчі; г) при поданні до звільнення. Атестування випускників вищих військових навчальних закладів Служби безпеки України, аспірантів (ад'юнктів) і докторантів проводиться безпосередньо перед закінченням навчання. У рік закінчення вищого військового навчального закладу, аспірантури (ад'юнктури) чи докторантури за новим місцем служби вони не атестуються. Військовослужбовців Служби безпеки України атестують їх прямі начальники. В атестуванні військовослужбовців беруть участь атестаційні комісії. Начальники, які атестують своїх підлеглих, несуть персональну відповідальність за об'єктивність атестацій та обґрунтованість викладених у них висновків і рекомендацій. Затверджені атестації оголошуються атестованим військовослужбовцям їх прямими начальниками. Військовослужбовці Служби безпеки України зобов'язані усунути зазначені в атестаціях недоліки. Прямі начальники повинні вимагати від військовослужбовців усунення недоліків та надавати їм у цьому допомогу, забезпечувати реалізацію атестаційних висновків з урахуванням практичної діяльності військовослужбовця після атестування [127].

Досить глибоку специфіку також мають кадрові процедури притягнення державних та військовослужбовців до дисциплінарної відповідальності. В обох випадках має місце дисциплінарне провадження або службове розслідування, яке полягає в комплексному вивченні фактів та обставин допущення проступку і порушення службової дисципліни, встановлення обтяжуючих та пом'якшуючих провини фактів, доведення вини службовця і таке інше. Обидві процедури чітко регламентовані та упорядковані законодавством та відомчими нормативними документами [128; 129].

Наприклад, згідно до Дисциплінарного статуту Збройних Сил України службове розслідування призначається письмовим наказом командира (начальника), який прийняв рішення притягти військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності. Воно може бути проведено особисто командиром (начальником), доручено військовослужбовцю офіцерського складу, а в разі вчинення правопорушення військовослужбовцем рядового, сержантського (старшинського) складу - також військовослужбовцю сержантського (старшинського) складу. Заборонено проводити службове розслідування особам, які є підлеглими військовослужбовця, чиє правопорушення підлягає розслідуванню, а також особам - співучасникам правопорушення або зацікавленим у наслідках розслідування. Розслідування проводиться за участю безпосереднього начальника військовослужбовця, який вчинив дисциплінарне правопорушення. Службове розслідування щодо випадків, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі, сексуальним домаганням, насильством за ознакою статі, правопорушеннями проти статевої свободи та статевої недоторканості, проводиться комісією, до складу якої призначаються представники обох статей, а також психолог органу військового управління для вивчення психологічних аспектів та організації психологічної допомоги потерпілим. Службове розслідування має бути завершене протягом одного місяця з дня його призначення командиром (начальником). У необхідних випадках цей термін може бути продовжено командиром (начальником), який призначив службове розслідування, або старшим командиром (начальником), але не більш як на один місяць. Якщо під час службового розслідування буде з'ясовано, що правопорушення військовослужбовця містить ознаки кримінального правопорушення, командир військової частини письмово повідомляє про це орган досудового розслідування [129].

Відповідно до викладеного, кадрові процедури, які супроводжують службову діяльність кадрів СБУ найбільш доцільно тлумачити як групи

упорядкованих юридично значимих дій та операцій здійснюваних з метою правового оформлення та реалізації прав кадрів СБУ з питань відпусток, розподілу робочого часу, переміщення за посадами, інших аспектів їх кар'єри, а також притягнення винних у порушенні дисципліни до юридичної відповідальності.

Останню групу складають кадрові процедури, пов'язані із припиненням служби в СБУ. Відповідно до статті 38 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до закладу освіти; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю І групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. З ініціативи роботодавця розірвання трудового договору можливо у випадках: 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на

нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення; 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин тощо [54].

Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні та провести з ним розрахунок, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки. Роботодавець зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на даному підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати [54].

Припинення державної служби в органах і підрозділах СБУ відбувається згідно з Законом України «Про державну службу». В розділі ІХ документу вказано, що підставами для цього є: 1) втрата права на державну службу або його обмеження; 2) закінчення строку призначення на посаду державної служби; 3) ініціатива державного службовця або угода сторін; 4) ініціатива суб'єкта призначення; 5) настання обставин, що склалися незалежно від волі сторін; 6) відсутність згоди державного службовця на проходження державної служби у зв'язку із зміною її істотних умов; 7) вихід державного службовця на пенсію або досягнення ним 65-річного віку, якщо інше не передбачено законом тощо. Зміна керівників або складу державних органів, керівників державної служби в державних органах та безпосередніх керівників не може бути підставою для припинення державним службовцем державної служби на займаній посаді з ініціативи новопризначених керівників [128].

Звільнення державних службовців також передбачає проведення із ними всіх необхідних розрахунків, ознайомлення їх із наказом про

звільнення, а також видання необхідної документації, зокрема, трудової книжки [128]. Водночас, на відміну від звичайних працівників, при звільненні державних службовців обов'язкова процедура передачі справ та майна. Згідно до статті 89 державний службовець зобов'язаний до звільнення з посади чи переведення на іншу посаду передати справи і довірене у зв'язку з виконанням посадових обов'язків майно особі, уповноваженій суб'єктом призначення у відповідному державному органі. Уповноважена особа зобов'язана прийняти справи і майно. Факт передачі справ і майна засвідчується актом, що складається у двох примірниках і підписується уповноваженою особою, керівником служби управління персоналом відповідного державного органу та державним службовцем, який звільняється. Один примірник акта видається державному службовцю, який звільняється, другий примірник або його копія долучається до особової справи цього державного службовця [128].

Що стосується військовослужбовців СБУ, то вони, згідно до Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України затвердженої Указом Президента України від 27.12.2007 №1262/2007, звільняються: а) у запас Служби безпеки України - осіб рядового складу, осіб сержантського і старшинського складу, осіб офіцерського складу, якщо вони не досягли граничного віку перебування у запасі і за станом здоров'я придатні до військової служби в мирний або воєнний час, у разі доцільності їх використання у запасі Служби безпеки України; б) у запас Збройних Сил України - осіб рядового складу, осіб сержантського і старшинського складу, осіб офіцерського складу, якщо вони не досягли граничного віку перебування у запасі і за станом здоров'я придатні до військової служби в мирний або воєнний час, у разі недоцільності їх використання в запасі Служби безпеки України або на їх прохання; в) у відставку, якщо вони досягли граничного віку перебування у запасі або визнані військово-лікарськими комісіями непридатними за

станом здоров'я до військової служби з виключенням з військового обліку. Днем звільнення військовослужбовців Служби безпеки України з військової служби в запас або у відставку вважається день, з якого їх наказом виключено зі списків особового складу Служби безпеки України [127].

У разі, якщо військовослужбовця звільнено в запас СБУ, виконання останнім військових обов'язків не припиняється. Останні полягають в дотриманні військовозобов'язаними порядку і правил військового обліку, проходженні зборів для збереження та вдосконалення знань, навичок і умінь, необхідних для виконання обов'язків військової служби в особливий період. Запас Служби безпеки України складається з громадян України, які взяті в установленому порядку на військовий облік у Центральному управлінні Служби безпеки України або регіональних органах. Військовозобов'язані, які перебувають на військовому обліку в СБУ, призиваються на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори. Чисельність військовозобов'язаних, які перебувають на військовому обліку в Службі безпеки України та підлягають призову на навчальні збори, щорічно визначається СБУ, виходячи з обсягів відповідних бюджетних асигнувань. Військовозобов'язані, які перебувають на військовому обліку в Службі безпеки України, можуть бути призвані на навчальні збори один раз на три роки строком до трьох місяців [127].

Завершуючи науковий огляд можемо констатувати, що кадрові процедури пронизують сферу службово-трудової діяльності всіх груп кадрів органів і підрозділі Служби безпеки України. Це органічний комплекс різноманітних за обсягами та складністю дій та операцій. За рахунок нього поява, зміна та припинення відповідних відносин прогнозована, контрольована та прозора. Кожний працівник та службовець знає яким чином відбувається взаємодія з кадровими підрозділами та яких результатів від цього очікувати. Тому, процедурність кадрової роботи в органах та підрозділах СБУ – це не надмірна їх формалізація, а додаткова гарантія

захисту та забезпечення прав та інтересів кадрового складу Служби безпеки України.

2.2. Правовий статус кадрових підрозділів Служби безпеки України

Служба безпеки України представляє собою досить розгалужене, структуроване утворення, яке має окрему систему кадрових підрозділів. Існування останніх є розповсюдженою практикою для підприємств, установ та організацій різних форм власності та сфери діяльності, що об'єднують велику кількість працівників. На ці структурні елементи покладаються важливі та виключні організаційно-управлінські та кадрово-облікові завдання і функції, передбачені нормами чинного законодавства. Водночас, в контексті роботи Служби безпеки України кадрові підрозділи кардинально відрізняються від служб персоналу інших, зокрема цивільних підприємств, передусім, специфікою свого правового статусу.

Термін «статус» походить від латинського слова «status», що у буквальному перекладі означає «становище». За допомогою даного поняття у Давньому Римі позначалося соціальне становище особи у суспільстві, яке, у свою чергу, свідчило про обсяг правоздатності останньої. Окрім цього, давньоримські юристи використовували термін для того, щоб відобразити приналежність особи до тієї чи іншої соціальної групи, верстви населення, наприклад: стан громадянства, стан свободи (вільний, а не раб), сімейний стан [52, с.207; 159, с.545; 79, с.72].

Якщо розглядати статус у філософському контексті, то під ним розуміється соціальний, співвідносний стан (позиція) індивідуума чи групи у соціальній системі, що визначається за рядом ознак, які є специфічними для такої системи (економічних, професійних, етичних тощо). Люди, котрі

володіють одним і тим же статусом, виявляють цілий ряд схожих особистісних рис, які позначаються як «соціальний тип» особистості. У залежності від того, яку позицію займає людина завдяки своїм природним ознакам (наприклад, раса, соціальне походження і так далі) або завдяки власним зусиллям (освіта, заслуга), розрізняють відповідно «природний» та «досягнений» статус [52, с.207].

Активного вивчення категорія «статус» отримала у соціологічній науці. Як пишуть В.В. Вербець, О.А. Субот та Т.А. Христюк, соціальний статус визначає становище індивіда або соціальної групи стосовно інших індивідів і груп, яке визначається за соціально значущими для даної соціальної системи критеріями (економічними, політичними, соціально-правовими, професійно-кваліфікаційними тощо) [24]. В тлумаченні І.Я. Конюкової та Є.А. Сидоровської соціальний статус людини можна розглядати в аспекті зовнішніх (пов'язані з системою суспільних норм і відображені в нормативному плані соціального статусу) та внутрішніх аспектів (узагальнюють рольові характеристики статусу). Основними проявами соціального статусу індивіда є: контакти; індекси стилю життя (отримує прояв у символічних контактах індивіда та простежується в етикеті); мова (вживання мови в контексті соціального статусу поділяється на стандартне, субстандартне та суперстандартне). Маркуючись на публічній або соціальній дистанції, соціальний статус отримує вираження в таких елементах, як: відстань між співрозмовниками, гучність голосу, вживання специфічного приватного коду та усвідомлення особистого простору індивіда. Ключовими категоріями для соціального статусу виступають дохід індивіда та його професійна приналежність. Наприклад, професія, що належить до сфери фізичної праці, а також низький заробіток можуть стати основою для віднесення індивіда до низького статусу. Відповідно, високий дохід, а також приналежність індивіда до професій, пов'язаних з інтелектуальною працею та владою, підвищує ймовірність

віднесення індивіда до високого статусу. Водночас у контексті комунікації ці категорії не завжди є визначальними – в багатьох випадках приналежність індивіда до низького статусу не є свідченням низького рівня культури спілкування і навпаки [68, с.58]. М.А. Бояринцева розкриває соціальний статус, як місце людини в суспільстві, пов'язане з певними правами та обов'язками; становище індивіда і соціальної групи щодо інших індивідів та груп, яке визначається за соціально вагомими для цієї суспільної системи ознаками (освітніми, фаховими, релігійними тощо). Соціальний статус охоплює різноманітну і водночас узагальнюючу характеристику становища індивіда: професію, фах, характер праці, посаду, матеріальне становище, політичну належність, ділові зв'язки, національність, релігійність, вік, стать, сімейний стан, родинні зв'язки тощо [19, с.22].

Таким чином, статус, з огляду на етимологію слова, а також його філософське та соціологічне розуміння – це становища індивіда або певного суб'єкта в якомусь конкретному контексті, системі умов, факторів, ситуації, спільності і тому подібне. Найчастіше статус пов'язують саме із людьми, але в рамках права, дане правило змінюється.

Наприклад, як вказує С.В. Ківалов, правовий статус – це правовий стан, який характеризується комплексом прав та обов'язків. Деталізуючи це визначення, вчений виділяє наступні елементи правового статусу: правосуб'єктність та певне коло основних прав й обов'язків [2]. О.Ф. Скакун вважає, що правовий статус – це обумовлена законом система взаємопов'язаних прав, законних інтересів й обов'язків суб'єкта [157; 90, с.75]. В тлумаченні Л.Д. Москович правовий статус є цілісною правовою категорією, що характеризує весь спектр як юридичних можливостей, так і соціально-психологічних якостей суб'єкта права [92, с.8].

Цікаву характеристику пропонує І.С. Окунєв: «Правовий статус є похідним від соціального статусу, одним з його різновидів. В основі

правового статусу лежить фактичний соціальний статус, тобто реальне положення особи в даній системі суспільних відносин. Правовий статус обумовлений системою суспільних відносин, а тому є невід'ємним від державного устрою, від пануючих форм власності, від соціальної структури суспільства, форми політичного режиму, принципів виробництва і розподілу суспільних благ. Відповідно правовий статус суб'єкта права необхідно розглядати в органічній єдності з формою держави. Правовий статус суб'єкта права має офіційне визнання з боку держави, формальну визначеність, характеризується системністю, стабільністю та обумовлений існуючою системою суспільних відносин» [104, с.7].

В роботах окремих науковців розкривається сутність правового статусу безпосередньо суб'єктів публічного управління. Так, О.О. Бандурка вважає, що під правовим статусом державного органу слід розуміти сукупність повноважень юридично-владного характеру, реалізація яких забезпечує виконання покладених на нього завдань [8, с.25]. Т.В. Сараскіна головними характеристика за якими можна визначити правовий статус всіх державних органів бачить: встановлення призначення органу та його місця в системі органів виконавчої влади; мету утворення органу; визначення сфери його діяльності; формулювання його завдань і функцій; встановлення прав і обов'язків (повноважень) щодо здійснення поставлених перед ним завдань та функцій у певній галузі чи сфері його відання; наділення його правом приймати відповідні правові акти; міру відповідальності органу та його посадових осіб за порушення законності в діяльності органу; порядок формування структури, штатів, фінансування, порядку ліквідації; компетенція в прийнятті, реалізації і контролі за виконанням власних рішень; інформаційне забезпечення органу виконавчої влади та його структурних підрозділів [151, с.73-74; 179, с.107]. За Я.В. Журавель в обсяг і характер правового статусу органів виконавчої влади в Україні повинні включатися повноваження і компетенція цих органів, що встановлюються

законом, які мають можливість здійснювати адміністративно владний вплив на певну сферу суспільних відносин, відносно якої здійснюють свої управлінські дії. Цей вплив також здійснюється через засоби адміністративного примусу, що знаходиться в межах адміністративно-правового статусу органу виконавчої влади, закріпленого на законодавчому рівні [44, с.41].

В свою чергу, О.С. Передерій розглядає правовий статус поліції як органу державної влади та наводить таке тлумачення останнього: сукупність покладеної на поліцію компетенції, законодавчо визначених гарантій здійснення компетенції, встановлених законодавством обмежень окремих конституційних прав, які накладаються на службовців поліції в зв'язку з їх професійною діяльністю, а також їх юридична відповідальність [112, с.18]. О.П. Угровецький визначає, що правовий статус органу фінансового контролю – це регламентоване нормами адміністративного права його положення, яке характеризується сукупністю прав, обов'язків, гарантій діяльності та відповідальності суб'єкта фінансового контролю. Він також зауважує, що наявність правового статусу означає, що фінансовий орган має визначену адміністративно-правовими нормами компетенцію – предмети відання, права й обов'язки (повноваження), несе відповідальність за дії чи бездіяльність у межах власної або делегованої компетенції, виконує публічні, виконавчо-розпорядчі, дозвольно-реєстраційні та контрольні функції, бере участь в адміністративних правовідносинах регулятивного чи охоронного характеру [180; 122, с.37].

Таким чином, правовий статус – це положення фізичної чи юридичної особи в правовій системі держави, визначене системою прав, обов'язків, мірою відповідальності, обсягами право- та дієздатності, тобто, здатності мати та користуватись відповідними правомочностями. По суті, тут йде мова про характеристику правового зв'язку між особою та суспільством, а також органами державної влади. Крім того, правовий статус завжди

підкріплюється законодавством України, адже саме в нормах останнього викладено відповідні права та обов'язки всіх, без виключення, суб'єктів правовідносин. Наприклад, правовий статус людини декларовано нормами Конституції, яка визначає базові юридичні можливості притаманні кожній фізичній особі.

Враховуючи викладене, 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.

Особливості правового статусу кадрових підрозділів СБУ розкриваються у декількох аспектах. Перш за все, вони являють собою централізовану систему, керівництво якою здійснюється окремим структурним підрозділом центрального органу СБ України – центральним управлінням. Відповідно до статті 10 Закону України «Про Службу безпеки України», центральне управління СБУ відповідає за стан державної безпеки, координує і контролює діяльність інших органів Служби безпеки України. До його складу входять апарат Голови Служби безпеки України та функціональні підрозділи: контррозвідки, військової контррозвідки, контррозвідувального захисту інтересів держави у сфері інформаційної безпеки, захисту національної державності, інформаційно-аналітичний, оперативно-технічний, оперативного документування, слідчий, зв'язку, по роботі з особовим складом (управління), адміністративно-господарський, фінансовий, військово-медичний та інші згідно з організаційною структурою Служби безпеки України. Центральне управління Служби безпеки України видає положення, накази, розпорядження, інструкції, дає вказівки, обов'язкові для виконання у системі Служби безпеки України. Зазначені акти не підлягають виконанню, якщо в них встановлюються не передбачені законодавством додаткові повноваження органів і співробітників Служби безпеки України або антиконституційні обмеження

прав та свобод громадян. У межах своєї компетенції Центральне управління Служби безпеки України вносить Президенту України пропозиції про видання актів з питань збереження державної таємниці, обов'язкових для виконання органами державного управління, підприємствами, установами, організаціями і громадянами [143].

Отже, Управління роботи з особовим складом (далі – УРОС), як частина Центрального управління Служби безпеки України, здійснює загальну координацію, організацію, аналіз та керівництво кадровою роботою в усій структурі служби. Саме воно відповідає за формування та виконання кадрової політики органу, забезпечує розвиток механізмів роботи із персоналом СБУ. При цьому, Управління – це не єдиний кадровий підрозділ.

У підпорядкуванні Центрального управління СБУ знаходяться регіональні управління. Останні створюються з метою ефективного виконання своїх завдань Службою безпеки України та включають в себе: обласні управління Служби безпеки України, їх міжрайонні, районні та міські підрозділи, розміщення і територіальна компетенція яких можуть не збігатися з адміністративно-територіальним поділом України. В інтересах державної безпеки органи і підрозділи Служби безпеки України можуть створюватися на окремих державних стратегічних об'єктах і територіях, у військових формуваннях. У своїй оперативно-службовій діяльності регіональні органи Служби безпеки України є незалежними від органів місцевої державної адміністрації та місцевого самоврядування, посадових осіб, партій і рухів [143]. Зазначені підрозділи також мають власні кадрові підрозділи, робота яких скеровується та контролюється Управлінням роботи з особовим складом відповідно до законодавства та внутрішніх (локальних) нормативних документів виданих з різних питань організації та управління персоналом СБУ.

Наступна особливість полягає в процесі формування особового складу кадрових підрозділів, зокрема керівництва Управління роботи з особовим складом Центрального апарату СБУ, що перебуває в сфері відання Президента України.

За положеннями Конституції України, Президент є гарантом державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина, а також реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору. Президент України обирається громадянами України на основі загального, рівного і прямого виборчого права шляхом таємного голосування строком на п'ять років. Президентом може бути обраний громадянин України, який досяг тридцяти п'яти років, має право голосу, проживає в Україні протягом десяти останніх перед днем виборів років та володіє державною мовою. Одна й та сама особа не може бути Президентом більше ніж два строки підряд. Він не може мати іншого представницького мандата, обіймати посаду в органах державної влади або в об'єднаннях громадян, а також займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю чи входити до складу керівного органу або наглядової ради підприємства, що має на меті одержання прибутку. Згідно до статті 106 Основного Закону Президент: 1) забезпечує державну незалежність, національну безпеку і правонаступництво держави; 2) звертається з посланнями до народу та із щорічними і позачерговими посланнями до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України; 3) представляє державу в міжнародних відносинах, здійснює керівництво зовнішньополітичною діяльністю держави, веде переговори та укладає міжнародні договори України; 4) приймає рішення про визнання іноземних держав; 5) призначає та звільняє глав дипломатичних представництв України в інших державах і при міжнародних організаціях; приймає вірчі і

відкличні грамоти дипломатичних представників іноземних держав; 6) вносить до Верховної Ради України подання про призначення на посаду та звільнення з посади Голови Служби безпеки України; 7) є Верховним Головнокомандувачем Збройних Сил України; призначає на посади та звільняє з посад вище командування Збройних Сил України, інших військових формувань; здійснює керівництво у сферах національної безпеки та оборони держави; 8) очолює Раду національної безпеки і оборони України; 9) вносить до Верховної Ради України подання про оголошення стану війни та у разі збройної агресії проти України приймає рішення про використання Збройних Сил України та інших утворених відповідно до законів України військових формувань тощо [67].

Отже, Президент – це керівник та представник держави, який займає особливе місце в системі органів державної влади, не відносячись до жодної з її гілок, але при цьому має досить широкі повноваження. СБУ, згідно до статті 1 Закону України «Про Службу безпеки України», прямо підпорядковується гаранту Конституції. Окрім того, за статтею 15 Закон та преамбули Указу Президента України «Питання Служби безпеки України», начальники підрозділів Центрального управління Служби безпеки України: контррозвідки, військової контррозвідки, контррозвідувального захисту інтересів держави у сфері інформаційної безпеки, захисту національної державності, інформаційно-аналітичного, оперативно-технічного, оперативного документування, слідчого, по роботі з особовим складом, інших підрозділів, визначених Президентом України, а також начальники регіональних органів - обласних управлінь Служби безпеки України призначаються на посади за поданням Голови Служби безпеки України та звільняються з посад Президентом України [143; 118].

Виходячи з викладеного, керівна ланка структури кадрових підрозділів Служби безпеки України встановлюється з огляду, під контролем, та згідно до рішень Президента України. Даний формат

забезпечує не тільки адміністративне верховенство останнього в системі правоохоронного органу. За рахунок цього Гарант Конституції має можливість орієнтувати кадрову роботу в Службі таким чином, щоб вона максимально відповідала викликам в сфері національної безпеки в цілому.

Як особливість кадрових підрозділів Служби безпеки України неможливо не відмітити їх участь та важливу роль у забезпеченні професійної освіти службовців СБУ. На відміну від служб управління персоналом багатьох підприємств, установ та організацій різних форм власності, які займаються, переважно, документальним оформленням та обліком трудового процесу, в діяльності СБ України вони також виконують важливі та широкі функції з питань організації фахового навчання.

На сьогоднішній день в Україні діє два навчальні заклади сфери СБУ: Інститут Служби безпеки України, як підрозділ Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого та Національна академія СБУ. Перший заклад націлений на поєднання фундаментальної юридичної освіти, стандартів системи професійної військової підготовки країн-членів НАТО та спеціальної підготовку співробітників 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. Це безперервний процес, адже оперативна обстановка та безпекові виклики змінюються і потребують постійного вдосконалення [49].

В свою чергу, Національна академія Служби безпеки України готує контррозвідників, філологів-перекладачів та фахівців у сфері інформаційної безпеки для української спецслужби. Це єдиний в Україні вищий навчальний заклад такого спрямування. Курсанти і студенти вчаться

протидіяти не лише наявним, але й потенційним загрозам національній безпеці. Навчальна програма постійно оновлюється, реагуючи на виникнення нових безпекових трендів. Оперативно-службові навички випускників Академії відповідають потребам сучасного глобального світу. Вищий навчальний заклад має потужний науковий блок. Фахівці досліджують світові практики захисту національної державності та боротьби з тероризмом, забезпечення інформаційної безпеки, протидії розвідувально-підривній діяльності. В Академії функціонують: Навчально-науковий гуманітарний інститут, Навчально-науковий інститут державної безпеки, Навчально-науковий інститут інформаційної безпеки та стратегічних комунікацій [94].

Відбір та направлення кандидатів на навчання у виші СБУ організовується та здійснюється кадровими підрозділами згідно до Наказу 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».

Згідно із Інструкцією 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. Заходи з відбору кандидатів проводяться після доведення УРОС до заінтересованих підрозділів переліку спеціальностей (спеціалізацій, освітніх програм) та освітніх рівнів, за якими передбачено прийом на навчання до вишів. Вивчення проводиться за планом, складеним уповноваженою особою заінтересованого підрозділу спільно зі співробітником підрозділу кадрового забезпечення. План вивчення кандидата після затвердження начальником заінтересованого підрозділу разом із заявою надсилається до підрозділу кадрового

забезпечення. На початковому етапі вивчення кандидатів уповноважені особи заінтересованого підрозділу проводять з ними бесіду щодо свідомого обрання спеціальності (спеціалізації, освітньої програми), 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. За результатами проведеного вивчення та аналізу зібраної інформації про кандидата складається довідка. 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 закладу вищої освіти. 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. До участі в конкурсному відборі допускаються кандидати, які подали документи, що відповідають вимогам правил прийому до закладів вищої освіти, успішно пройшли остаточний медичний огляд, професійно-психологічний відбір та оцінювання рівня фізичної підготовленості [135].

Останню особливість правового статусу кадрових підрозділів Служби безпеки України також пов'язано із їх специфічним функціональним напрямом роботи, який пов'язаний із забезпечення доброчесності в органах і підрозділах служби. Доброчесність – це невід'ємна складова морально-етичного портрету співробітників військовослужбовців СБУ на яких покладається найбільше коло найважливіших, небезпечних завдань. Проте, навіть за наявності такого навантаження, кожен співробітник має дотримуватись контролювати свою поведінку, дотримуватись принципів

оперативно-службової діяльності органу та не порушувати внутрішні правила і норми. Саме контролем цих питань займаються кадрові підрозділи в аспекті чого розробляють та запроваджують спеціальні нормативно-правові акти, наприклад, Правила професійної етики та доброчесності військовослужбовця Служби безпеки України затверджені Наказом СБУ від 27.11.2023 №474. Правила є сукупністю моральних та професійно-етичних принципів, правил і вимог, які регулюють засади поведінки військовослужбовців Служби безпеки України під час виконання ними своїх службових обов'язків. Ці Правила розроблено з метою запровадження етичних стандартів поведінки військовослужбовців СБУ, визначення принципів професійної етики та доброчесності, формування бездоганної репутації СБУ, удосконалення корпоративної культури, сприяння запобіганню та врегулюванню можливих конфліктних ситуацій за участі військовослужбовців СБУ, недопущення вчинення військовослужбовцями СБУ корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією. Кожен військовослужбовець СБУ ознайомлюється з положеннями цих Правил і керується ними. Після ознайомлення з цими Правилами військовослужбовець СБУ підписує повідомлення, яке долучається до матеріалів його особової справи кадровими підрозділами. Дотримання положень цих Правил військовослужбовцями СБУ враховується при їх просуванні по службі [137].

Таким чином, кадрові підрозділи Служби безпеки України – це важливі, поліфункціональні, структуровані адміністративні частки загальної системи СБУ, особливості правового статусу яких виражено в наступному:

- 1) кадрові підрозділи становлять собою централізовану структуру, яка складається із: а) Управління роботи з особовим складом, що є частиною Центрального управління СБУ та відповідає за стратегічне визначення векторі та координацію кадрової роботи в правоохоронному органів 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 та направлення кандидатів на навчання до вишів СБУ; 4) кадрові підрозділи СБУ – це не тільки служба управління персоналом та оформлення його трудової, службово-трудої діяльності, але й важливий суб'єкт формування морально-етичного клімату в діяльності органу та його співробітників-військовослужбовців [13].

2.3. Форми та методи реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України

Реалізація кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України є складним за своєю структурою та змістом процесом, що віднаходить своє відображення у сукупності форм. В «Сучасному тлумачному словнику української мови» дане поняття пояснюється так: «форма (лат. Forma – зовнішність, устрій) 1) контури, зовнішні межі предмета, які визначають його зовнішній вигляд; 2) спосіб організації чогонебудь; 5) спосіб існування певної внутрішньої структури; 6) зовнішнє вираження; 7) Спосіб виявлення будь-якої дії; 8) установлений зразок чогонебудь (заповнення певного документа, звернення тощо)» [172, с.906]. З точки зору якоїсь діяльності, форма – це зовнішня сторона будь-якого функціонування, тобто сукупність його однорідних дій, які здійснюються у певних організаційних рамках, визначених законодавством [196].

Великий тлумачний словник сучасної української мови досить змістовно розкриває поняття «форма». Відповідно до нього «форма» – це:

1) обриси, контури, зовнішні межі предмета, що визначають його зовнішній вигляд; обриси частин людського тіла, людської фігури; 2) пристрій, шаблон, за допомогою якого чому-небудь надають певних обрисів, якогось вигляду; 3) поверхня з рельєфним зображенням для друкування; друкарський набір, уміщений в раму; 4) тип, будова, спосіб організації чого-небудь; зовнішній вияв якого-небудь явища, пов'язаний з його сутністю, змістом; 5) структура, спосіб побудови думки; 6) спосіб існування змісту, його внутрішня структура, організація і зовнішній вияв; 7) видимість, зовнішній бік чого-небудь, що не відображає суті справи; 8) певна система художніх засобів як спосіб вираження змісту творів літератури й мистецтва; 9) сукупність прийомів, елементів техніки виконання, які використовуються при створенні мистецького твору; 10) вид побудови, організації літературного, музичного твору; 11) спосіб здійснення, виявлення будь-якої дії; спосіб, характер викладу думки, пропозиції, повідомлення та ін.; 12) суворо встановлений порядок у будь-якій справі; 13) стан людини, який дозволяє повністю виявити її сили, уміння, здібності тощо [22].

Таким чином, у найбільш загальному розумінні форма представляє собою зовнішній прояв діяльності, або вчинення дій певним суб'єктом задля досягнення якоїсь конкретної мети. Найбільш дослідженим вказаний термін є саме точки зору правової науки. У праві, переконливо доводить Н. Чубоха, форма – це зовнішній вираз правових норм, що покликані регулювати суспільні відносини, які ухвалюються законодавчими та виконавчими органами держави, а також іншими уповноваженими на це органами. Форми права включають в себе як національні нормативно-правові акти, так і міжнародно-правові акти, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а разом вони утворюють замкнуту систему національних форм права. Лише офіційно визнані види форм права можуть служити формою матеріалізації норми права [185, с.109]. Науковець слушно відмічає, що дослідження форм права має велике значення для

подальшого вдосконалення правотворчості і правозастосувальної діяльності, зокрема, у сфері підготовки та видання нормативно-правових актів, врахування різних форм права для вираження змісту правової норми, їх систематизації тощо. Завдання законодавця полягає не в тому, щоб придумувати ті чи інші форми права, а в тому, щоб розвиваючи зміст права, вчасно виявити необхідність заміни застарілої форми новою і зі всієї багатоманітності об'єктивно можливих форм знайти ту, яка найбільше підходить до змісту права, найкращим способом виражає мету законодавства в даних умовах [185, с.109].

Н.М. Пахоменко переконливо доводить, що правова форма – це, насамперед, наукова комплексна категорія, що відображає різні суспільні явища, які потребують регламентації, а також слугує каркасом усередині права, впорядковує і поєднує всі правові явища і право як таке. Коли йдеться про правові форми, зазначає вчений, то мають на увазі право як певне соціальне явище, що відрізняється від інших явищ (політика, релігія, мораль), які разом із правом визначаються матеріальними й економічними умовами життя суспільства. Іншими словами, поняття «правова форма» є загальним відображенням об'єктивного зв'язку права і явищ, на які воно впливає, визначення його місця серед інших форм [110]. Змістовною є наукова позиція Т.К. Оверковської, яка вказує, що правову форму слід розглядати як один із різновидів правових засобів для оптимального вирішення соціальних завдань. При цьому під правовою формою автор розуміє окремі утворення, юридичні режими чи комплекси взаємопов'язаних правових утворень та режимів, які являють собою юридично дієві форми розв'язання життєвих проблем. Правові форми, зазвичай, знаходять нормативне вираження у вигляді інститутів. Науковець наголошує на такій важливій рисі правових форм як можливість їх використання суб'єктами для досягнення тих чи інших завдань. При цьому така діяльність суб'єктів знаходить відображення у правах та обов'язках. І

саме з юридичних прав та обов'язків бере початок формування системи правових засобів, а отже - й правових форм. Виникає зв'язок «суб'єкт - правові засоби - соціальні завдання». Акценти у цьому зв'язку повинні бути зосереджені на його третій частині [103, с.180].

Таким чином, форми реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України найбільш доцільно розуміти як врегульований нормами чинного законодавства (зокрема адміністративного) зовнішній прояв практичної діяльності спеціально уповноважених суб'єктів, як спрямовано на формування кадрового складу, управління персоналом, забезпечення його підготовки, а також оцінювання. До переліку відповідних форм, як вбачається, найбільш доцільно віднести: нормотворчість; прийняття індивідуальних нормативно-правових актів; розробка та прийняття управлінських рішень; формування кадрового складу (відбір кадрів, призначення на посаду); атестація; професійна підготовка та перепідготовка. Далі розкриємо сутність та зміст кожної із виділених форм.

В першу чергу приділимо увагу нормотворчості. Так, до прикладу, А.О. Нечипоренко переконливо доводить, що нормотворчість є комплексною науковою категорією, яка характеризується тим, що вона є: початковою стадією механізму правового регулювання, елементом правової системи і правової культури суспільства, в процесі якого відбувається перетворення потреб та інтересів у загальнообов'язкові, формально-визначені приписи і правила; засобом організації соціального управління, однак при цьому процес нормотворчості сам врегульований правом й іншими соціальними нормами; цілеспрямованою діяльністю, що триває в певних часових проміжках і містить внутрішні елементи – етапи процесу зародження правової норми і набрання нею чинності, за допомогою якої відбувається зміна суспільного життя [97, с.5]. Ю.П. Сурмін і В.Д. Бакуменко зазначають, що нормотворчість – це спеціальна організаційно-правова діяльність уповноважених суб'єктів, яка полягає в ініціюванні,

підготовці й розгляді проєктів нормативних актів, ухваленні нормативних актів та введенні їх у дію. Нормотворчість здійснюється за певною процедурою, що складається із низки стадій – самостійних, логічно завершених етапів та організаційно-технічних дій щодо підготовки та ухвалення нормативних актів, якими є: нормотворча ініціатива і підготовка проєкту нормативного акта, внесення проєкту нормативного акта на розгляд суб'єкту нормотворення, розгляд та обговорення проєкту нормативного акта, ухвалення нормативного акта, введення нормативного акта в дію [41, с.486].

До ключових ознак нормотворчості Т.В. Курусь відносить: здійснюється уповноваженими суб'єктами: а) державою, її органами (парламентом, урядом, міністерствами, місцевими адміністраціями тощо); б) громадянським суспільством (народом), його організаціями; є формою владної вольової діяльності уповноважених суб'єктів, яка включає в себе вивчення, узагальнення і систематизацію типових конкретних правовідносин, що виникають у суспільстві; є не диктатом волі уповноважених суб'єктів, а процедурою формулювання норм, котрі властиві соціальним відносинам, стали типовими діями їх учасників; виражається у санкціонуванні існуючих чи встановленні нових, зміні чи призупиненні чинних і скасуванні застарілих правових норм на підставах, передбачених законом; набуває завершення в письмовому акті-документі, що називається нормативно-правовим актом (законом) [78, с.10]. Інший вчений, О.В. Петришин до характерних ознак нормотворчості відносить: 1) нормотворчість є етапом правоутворення, під час нормотворчості в нормативно-правових актах мають закріплюватися норми права, які є результатом узагальнення найбільш важливих повторювальних суспільних відносин, а також засобом витіснення шкідливої суспільної практики; 2) нормотворчість є правовою формою діяльності публічної влади поряд із правозастосуванням, тлумаченням права, контрольно-наглядовою та

установчою діяльністю; 3) результатом нормотворчої діяльності є нормативно-правові акти, за допомогою яких формально закріплюють норми права; 4) нормотворчість здійснюється уповноваженими на це суб'єктами – органами і носіями публічної влади; 5) нормотворчість здійснюється за певною процедурою, яка регламентується законодавством [173].

Таким чином, нормотворчість орієнтована на те, щоб забезпечити нормативно-правове регулювання правовідносин, незалежно від сфери та мети їх виникнення. Отже, сутність та значення нормотворчості, як форми реалізації кадрових процедур в органах та підрозділах СБУ, розкривається у наступному: по-перше, за її допомогою вбачається можливим побудувати нормативно-правове підґрунтя для діяльності суб'єктів реалізації кадрових процедур; по-друге, створити основу для реалізації інших кадрових процедур, наприклад, відбір кадрів, атестація, тощо; по-третє, вона (нормотворчість), забезпечує правову визначеність та 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 із реалізацією кадрових процедур в СБУ.

Наступна форма, якій ми приділимо увагу, - прийняття індивідуальних нормативно-правових актів, які забезпечують персоналізованого підхід до управління кадровими ресурсами органами та підрозділами Служби безпеки України. В.К. Антошкіна вказує, що індивідуальні акти – це акти застосування права, тому їх називають ще правозастосовними. Вони мають, як правило, разове застосування, адресуються конкретним особам або організаціям та обов'язкові для виконання тільки ними [5, с.89]. Особливістю таких документів, зазначає О.В. Константого, є: по-перше, за їх допомогою вирішуються індивідуальні адміністративні справи, інші питання державного управління; по-друге,

вони є персоніфікованими, тобто їх адресатом є певна особа (особи); по-третє, вони є юридичними фактами, які викликають виникнення конкретних адміністративно-правових відносин. Найбільш яскравим прикладом такого акта може розглядатися наказ керівника про призначення тієї чи іншої особи на певну посаду в апараті управління, постанова компетентного органу виконавчої влади (посадової особи) про накладання адміністративного стягнення [65, с.30-31]. К.І. Бриль у своєму науковому дослідженні дійшов до висновку, що під індивідуальним актом слід розуміти вольову дію суб'єктів права, яка здійснюється ними в передбачених законом випадках, закріплюється в установленій законом формі (у формі акта–документа) та спрямована на реалізацію вимог правових норм в конкретних суспільних відносинах і конкретних ситуаціях. Автор підкреслює, що індивідуальні акти належать до різних частин механізму правового регулювання. Разом з тим, всіх їх об'єднує те, що кожний акт поширюється на конкретний випадок. Оскільки всі індивідуальні акти є дуже різноманітними і критеріїв їх класифікації можна виділити досить багато, то ми виберемо найбільш загальний і важливий критерій — за місцем в механізмі правового регулювання [20].

Таким чином, в розрізі представленої у роботі проблематики, індивідуальний нормативно-правовий акт представляє собою виданий спеціально уповноваженим органом чи його посадовою особою у встановленому законом порядку офіційний документ, ключовим призначення якого є врегулювання питань, пов'язаних із регулювання службової діяльності певного службовця (працівника) СБУ. Такі документи можуть прямо впливати на правовий статус останніх, а також на їх подальшу кар'єру в органах та підрозділах Служби безпеки України.

Далі в розрізі піднятої у роботі проблематики слід приділити увагу такі форми реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України, як розробка та прийняття управлінських рішень.

Управлінське рішення — це початковий і основний момент в організації діяльності кожного керівника. У зв'язку з цим управлінське рішення може розглядатися як основний зміст процесу управління і важливий інструмент системного підходу до діяльності підприємства. Кожне підприємство є не тільки виробником продукції, але й складовою частиною суспільства. Тому при прийнятті управлінського рішення необхідно враховувати не тільки економічну сторону діяльності, а сукупність соціальних, ідеологічних, моральних та інших відносин [191]. Відповідно до точки зору В.Я. Малиновського, управлінське рішення - це процес вироблення та реалізації раціонального варіанта проблеми чи завдання. Важливість управлінських рішень і самої функції їх прийняття у процесі державного управління зумовлена тим, що їх ухвалення: по-перше, чітко простежується як умова виконання всіх інших функцій; по-друге, є безпосереднім продуктом діяльності керівників усіх рівнів управління; по-третє, є одним із важливих засобів формування соціальних інтересів; по-четверте, виступає однією з форм реалізації соціальних інтересів [84, с.250]. М.В. Джафарова до характерних ознак управлінських рішень запропонувала віднести: а) управлінське рішення передбачає наявність можливих варіантів дій і вибору одного з них, згідно з об'єктивно існуючою обстановкою, інтересами та потребами; б) вибір та прийняття варіанта дій є результатом свідомої, розумово-психологічної діяльності; в) необхідність та основний зміст управлінського рішення визначаються метою і орієнтуються на її досягнення; г) управлінське рішення володіє активізуючою та організуючою силою [37, с. 36].

О.М. Олійниченко вказує, що управлінські рішення відрізняються від інших видів рішень деякими елементами, а саме: 1) цілями – управлінське рішення необхідно приймати, враховуючи стратегічні цілі організації, а не особисті потреби суб'єкта, який приймає рішення; 2) наслідками – управлінець обирає рішення, що найбільше підходить для розвитку

організації та добробуту її працівників. Якщо організація має значний вплив і великі масштаби, то управлінські рішення топ-менеджерів можуть впливати на соціально-економічну ситуацію регіону, в кому функціонує дана організація; 3) поділом праці – зазвичай, якщо людина приймає рішення, то вона сама його і виконує, але якщо менеджер приймає управлінське рішення, то виконують його інші працівники; 4) професіоналізмом – для прийняття важливого управлінського рішення, менеджер вищої ланки повинен володіти професійними, лідерськими, організаторськими компетенціями [105, с.80].

О.Н. Ярмиш та В.О. Серьогін дійшли до висновку, що прийняття управлінського рішення – це підсумок узагальнення інформації, оформлення висновків після її вивчення. При цьому обсяг інформації зазвичай має бути субмінімальним, тобто мінімально повним для прийняття обґрунтованого владного рішення. Інформаційна надлишковість підвищує якість рішення, але збільшує час на прийняття рішення і підвищує вартість інформації. Навпаки, нестача інформації (інформаційний голод) ускладнює вироблення правильного рішення, збільшує ступінь ризику. Однак під час прийняття найбільш важливих, стратегічних рішень корисно створювати надлишковість інформації, іноді навіть дублювати її. Крім достатності, до інформації, що використовується органами публічної влади, висувають такі вимоги: 1) вірогідність; 2) повнота; 3) оперативність; 4) насиченість; 5) доречність; 6) відкритість [196]. Варто навести точку зору Є.Ю. Петруні, який вказує, що прийняття управлінських рішень можна розуміти як процес їх розробки та вибору. Управлінське рішення – результат вибору суб'єктом (органом) управління способу дій, спрямованих на розв'язання певної проблеми управління. Основна мета управлінського рішення – забезпечити координуючий вплив на об'єкт (систему) управління для досягнення цілей організації [124, с.10]. Вказаний вище науковець зазначає, що управлінське рішення характеризують такі ознаки: 1) цілі. Суб'єкт управління приймає

рішення, виходячи не з власних потреб, а з метою розв'язання проблем конкретної організації; 2) наслідки. Рішення, що приймаються менеджером високого рангу, можуть суттєво впливати на стан об'єкта управління; 3) поділ праці. В організації існує певний поділ праці: одні працівники зайняті аналізом проблем і прийняттям рішень, інші – реалізацією прийнятих рішень; 4) професіоналізм. Для прийняття рішень в організації менеджер має володіти відповідними знаннями, навичками, мати певний досвід роботи [124, с.11].

Таким чином, значення розробки та прийняття управлінського рішення, як форми реалізації кадрових процедур в органах та підрозділах Служби безпеки України, полягає у тому, що вони, як правило, спрямовані на оперативне вирішення кадрових питань, які в свою чергу забезпечують вибір оптимального варіанту дій щодо побудови кадрової системи, відбору кадрів, їх розстановки (призначення на посади); проведення атестації, тощо. А відтак, управлінське рішення дає можливість оперативно реагувати на обстановку та вирішувати питання, пов'язані із здійснення службової діяльності працівниками (посадовими особами) органів та підрозділів Служби безпеки України.

Наступною, досить широкою формою реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України, ж формування кадрового складу, що включає відбір кадрів, призначення на посаду. Відбір кадрів, вказують В.О. Лук'янов та Г.Б. Мунін, - це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його придатності для виконання обов'язків на певному робочому місці або посаді та вибору із сукупності претендентів найбільш відповідної з урахуванням кваліфікації, спеціальності, особистих якостей і здібностей характеру діяльності, інтересам готельного господарства [82]. Вчені наголошують, що мета набору кадрів полягає в створенні необхідного резерву кандидатів на всі посади і спеціальності, з якого готельний бізнес відбирає найбільш

відповідних для нього працівників. Необхідний обсяг роботи з набору значною мірою визначається різницею між наявною робочою силою і майбутньою потребою в ній. При цьому враховуються такі чинники, як вихід на пенсію, плинність, звільнення у зв'язку із закінченням терміну договору найму, розширення сфери діяльності готельного господарства [82]. Досить змістовною є наукова позиція І. Сурай, яка у своєму науковому дослідженні дійшла до висновку, що відбір при вступі на державну службу – це процес визначення конкретних персоналій з бази даних для висунення їм пропозицій щодо встановлення трудових та /або державно-службових відносин. Вчена підкреслює, що це складний структурований процес, під час якого виявляється здатність кадрів працювати в даній організації на даній конкретній посаді, де кожна стадія має особливе значення; встановлення відповідності психофізіологічних особливостей людини, її підготовленості і навичкам, тим вимогам, що пред'являються специфікою вибраної трудової діяльності; ухвалення кадрових рішень на основі вивчення і прогностичної оцінки придатності людей до оволодіння професією, до виконання професійних обов'язків і досягнення потрібного рівня майстерності; є системою засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини та професії [171, с.53].

Цілком справедливим буде вказати, що в розрізі представленої у роботі проблематики відбір кадрів носить професійний характер. Професійний відбір, пише І.І. Швидкій, – «це комплекс заходів, які дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуальними якостями та можливостями для навчання та подальшої професійної діяльності за конкретною спеціальністю. Іншими словами, професійний відбір – це вибір осіб, які найбільше підходять для даного виду діяльності. Потреба у профвідборі викликана обмеженістю педагогічних можливостей розвитку низки професійно важливих (значущих) якостей людини, а також

наявністю кола спеціальностей, які ставлять перед людиною такі вимоги, що не можуть бути компенсовані» [190, с.100]. О.М. Бандурка вказує, що «професійний відбір – це спеціально організований процес, що має за мету виявлення та визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня можливостей формування методичної, психофізичної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання складним, відповідальним професіям або на зайняття відповідних вакансій". Виходячи з цього, автор стверджує: "Вирішується питання про надання переваги тим особам, які мають високий, відповідно статистично встановленим нормативам, рівень (оцінку) професійно важливих властивостей і якостей та сприятливі перспективи їх розвитку. Професійний відбір ґрунтується не тільки на якісних, але й на достатньо чітких кількісних критеріях та оцінках професійної придатності» [7, с. 195].

Отже, професійний відбір до органів та підрозділів Служби безпеки України представляє собою діяльність, що реалізується спеціально уповноваженими суб'єктами з метою залучення на службу лише професійних, висококваліфікованих осіб, які здатні на високому рівні якісно та ефективно виконувати покладені на них нормами чинного законодавства завдання та функції. Відповідно до статті 19 Закону України «Про Службу безпеки України» кадри Служби безпеки України складають: співробітники-військовослужбовці, працівники, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України, а також військовослужбовці строкової служби. Порядок обліку кадрів Служби безпеки України затверджується Головою Служби безпеки України. 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. Кількісний склад співробітників Служби безпеки України визначається Президентом України за поданням Голови Служби безпеки України, виходячи з потреб надійного захисту державної безпеки України, та в межах видатків, передбачених на утримання Служби безпеки України в Державному бюджеті України [143].

Що ж стосується призначення на посаду, то це один з поширених способів комплектування державного апарату, особливо вищого його корпусу. Він зумовлений суттю державного управління, вимогами централізованого керівництва. Призначення на посаду здійснюється згідно з підпорядкуванням, тобто особою або органом, вищим щодо призначуваного. Призначення має свої позитивні і негативні сторони. Воно дає змогу вільно переміщувати кадри, планувати їх підготовку і розподіл, не потребує великої попередньої організаційної роботи. Водночас при призначенні колектив, в який направлена особа на роботу і діяльністю якого вона керує, не бере участі в її доборі, не має права ставити питання про відкликання з посади. Вживаються заходи до вдосконалення цього способу комплектування кадрів [11]. Начальники підрозділів Центрального управління Служби безпеки України: контррозвідки, військової контррозвідки, контррозвідувального захисту інтересів держави у сфері інформаційної безпеки, захисту національної державності, інформаційно-аналітичного, оперативно-технічного, оперативного документування, слідчого, по роботі з особовим складом, інших підрозділів, визначених Президентом України, а також начальники регіональних органів - обласних управлінь Служби безпеки України призначаються на посади за поданням Голови Служби безпеки України та звільняються з посад Президентом України. Порядок призначення інших посадових осіб Служби безпеки України визначається Головою Служби безпеки України. Начальники регіональних органів Служби безпеки України призначаються з відома глави місцевої державної адміністрації [143].

Далі слід вказати такі форми як професійна підготовка та перепідготовка. Останні відіграють надважливу роль з точки зору формування професійного кадрового складу, а також забезпечення його ділового та особистого розвитку протягом всієї кар'єри. Більш детально вказане питання буде розглянуто нами у підрозділі 3.1 дисертаційного дослідження.

І остання форма реалізації кадрових процедур, якій ми приділимо увагу, є атестація. На думку В. Я. Малиновського під атестацією слід розуміти діяльність, у процесі якої атестаційна комісія в межах установленної процедури виявляє ступінь відповідності працівника посаді, яку він обіймає [84, с.117]. В.Ю. Стеценко зазначає, що атестація – це, передусім, визнання рівня професійних знань, умінь, навичок, досвіду конкретного працівника з метою встановлення його здатності виконувати відповідну діяльність та займати певну посаду. Характерними рисами атестації авторка називає такі: 1) це – певна юридична процедура; 2) метою здійснення даної процедури є аналіз рівня професійних знань, умінь, навичок об'єкта атестації; 3) здійснюється компетентними державними інституціями; 4) правовим наслідком процедури атестації є прийняття рішення стосовно здатності атестованого виконувати відповідну діяльність та займати певну посаду [169, с.183-184]. Тож, атестація є важливою формою реалізації кадрових процедур в органах та підрозділах СБУ, адже вона дозволяє оцінити знання вміння та навички службовців, на основі чого виявити працівників, які заслуговують на просування по кар'єрні сходах, або ж на необхідність підвищення кваліфікації.

Реалізація зазначених вище форм передбачає необхідність застосування спеціально уповноваженими суб'єктами спеціального набору інструментів та засобів, тобто методів. У загальноприйнятому розумінні, зауважує В.К. Колпаков, термін «метод» означає спосіб чи прийом здійснення чого-небудь. Виходячи з цього, продовжує дослідник, під

методами будь-якої діяльності слід розуміти способи, прийоми і засоби, які використовуються для досягнення поставленої мети і становлять зміст цієї діяльності. Отже, методи державного управління – це різноманітні способи, прийоми і засоби цілеспрямованого впливу органів управління та їх посадових осіб на свідомість, волю і поведінку керованих. Саме методи управління виражають змістовний бік керованого впливу. Вони є волею держави, конкретизованою відповідним управлінським органом у рамках наданих йому юридично- владних повноважень. Тому методи державного управління, як правило, фіксуються в адміністративно-правових актах [60, с.180].

Метод у праві – 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 [108, с.24–25].

В.О. Невядовський відмічає, що метод у праві відповідно до численних інтерпретацій його поняття це: по-перше, юридично обумовлений засіб та спосіб реалізації права, донесення його норм до адресатів – об'єктів правового регулювання; по-друге, на відміну від форм, які складають цілісну правову модель, метод є практичним заходом, який має об'єктивний результат та призводить до припинення, появи або зміни правових відносин; по-третє, характер та зміст методів визначаються нормами права, які регламентують їх сутність; по-п'яте, методи становлять невід'ємну частину юридичної діяльності, зокрема

контрольної, в зв'язку із чим можливість їх реалізації покладається на спеціально уповноважених суб'єктів [95].

Таким чином, методи реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України найбільш доцільно розуміти, як закріплену в нормах чинного законодавства систему інструментів, заходів та засобів, які в своїй діяльності використовують спеціально уповноважені суб'єкти на шляху до досягнення кінцевої мети реалізації відповідних процедур. До переліку відповідних методів найбільш доцільно віднести.

- метод владних приписів (імперативний метод). Метод приписів, пише О.М. Вінник, передбачає право прийняття юридично значущих рішень органом господарського управління (власником майна) щодо підпорядкованого йому суб'єкта (рішення власника про створення підприємства чи його реорганізацію, ліквідацію; видача ліцензії; розміщення державного замовлення на підприємствах, що функціонують на базі державного майна, і підприємствах-монополістах). Застосування цього методу законодавцем відбувається у формі імперативних норм [25]. Тож, імперативний метод передбачає впорядкування поведінки суб'єктів суспільних відносин шляхом її категоричної та докладної регламентації юридичними правилами, неможливість установлення цими суб'єктами інших правил поведінки на власний розсуд. Він є характерним насамперед для публічного права, оскільки ґрунтується на підпорядкуванні одних суб'єктів відносин іншим, не припускає ні вибору суб'єктами варіантів поведінки, не передбачених юридичними правилами, ні можливості врегулювання відносин суб'єктами за їхнім розсудом [173];

- метод переконання. О.М. Гончарук вказує, що метод переконання — це такий спосіб цілеспрямованого впливу на свідомість і поведінку учасників управлінських відносин, який проявляється в комплексі роз'яснювальних, рекомендаційних, виховних та заохочувальних заходів, що застосовуються з метою забезпечення правомірності їхньої

поведінки, підвищення їхньої правосвідомості та законослухняності, зміцненню дисципліни, соціальної організованості, а також із метою профілактики правопорушень [31, с.82]. Тож, метод переконання спрямований на те, щоб сформувати у кадрового складу органів та підрозділів Служби безпеки України правильного, позитивного відношення до служби, а також якісного виконання ними своїх завдань та функцій. Зазначене в свою чергу дозволить забезпечити більш прозору та ефективну реалізацію кадрових процедур;

- метод примусу. В науці адміністративного права примус – це одна з форм державного примусу, що являє собою застосування відповідними суб'єктами щодо осіб, які не перебувають в їх підпорядкованості, незалежно від волі й бажання останніх, передбачених адміністративно-правовими нормами заходів впливу морального, майнового, особистісного (фізичного) та іншого характеру з метою охорони відповідних суспільних відносин шляхом попередження і припинення правопорушень, а також покарання за їх вчинення [61, с. 414]. Примус, переважно, застосовується в процесі притягнення службовців, які вчинили правопорушення, до того чи іншого виду юридичної відповідальності.

- планування. В.Я. Малиновський вказує, що планування – це стержнева частина всіх систем управління, процес, за допомогою якого система пристосовує свої ресурси до змін зовнішніх і внутрішніх умов. Саме планування є найпершою функцією управління, яка передує всім іншим, визначаючи їх природу, воно залежить від ефективного аналізу зовнішнього середовища, об'єктивної оцінки власних ресурсів, вимагає спільних зусиль і участі всіх складових частин організації. Особливо важливою ця функція є для органів державного управління, коли під впливом зовнішніх чинників перед ними ставляться невизначені до кінця завдання, а подекуди – нездійсненні цілі, поставлені політиками. Планування – найбільш динамічна функція, а тому вона повинна

виконуватися професійно й постійно для забезпечення надійної основи здійснення інших видів управлінської діяльності [84, с. 169]. Тож, планування дозволяє більш ефективно побудувати кадрові процеси, забезпечити послідовність виконання завдань та функцій у відповідній сфері;

- прогнозування. Взагалі, прогнозування — це наукове передбачення, систематичне дослідження стану, структури, динаміки, та перспектив управлінських явищ та процесів, притаманних суб'єкту та об'єкту управління [3, с. 116]. Прогнозування кадрів на перспективу - це процес, заснований на формуванні системи аргументованих уявлень про напрямки розвитку і майбутній стан персоналу. Основою прогнозу є спеціальні обстеження, інші прогнози, вірогідний математичний аналіз і аналіз тимчасових рядів, мозковий штурм, індивідуальні опитування фахівців. Прогнози доповнюються визначеними допущеннями про те, що розвиток ситуації буде відбуватися саме так, а не інакше. Допущення заповнюють прогалину, залишену у ході складання прогнозу [99];

- інформаційний метод. Зазначений метод полягає у тому, щоб забезпечити надання повної, своєчасної, а головне достовірної інформації, яка сприятиме забезпеченню та супроводу кадрової роботи. Цей метод дозволяє підвищити якість та оперативність прийняття управлінських рішень;

- проведення конкурсного відбору. Конкурс, відмічає В.А. Плотніченко, – «це найбільш ефективний спосіб відбору кадрів, який дозволяє об'єктивно оцінити кандидата, його професійну підготовку, можливість орієнтуватися у важливих питаннях сучасного світу тощо. Конкурсна система добору кадрів на посади державної служби дозволяє залучати досвідчених, талановитих фахівців, які можуть приймати відповідальні рішення, не допускати грубих помилок. Конкурсний порядок заміщення посад одним із способів захисту посадових осіб та інших

службовців, а також, що це основна форма професійного підбору управлінських кадрів, яка дає можливість об'єктивно оцінити знання та здібності кандидата на відповідну посаду» [120, с. 372].

Таким чином, проведений вище аналіз дає змогу дійти до висновку, що в 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. Разом із тим, як недолік слід відзначити той факт, що не всі із окреслених нами форм та методів віднайшли свого законодавчого закріплення, а відтак дана прогалина має бути усунена, що забезпечить покращенню теоретичних досліджень та правозастосовної практики.

Висновки до розділу 2

Акцентовано увагу на тому, що у найбільш загальному розумінні 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.

Відмічено, що кадрові процедури є різновидом класичних правових, але суттєво відрізняються від інших прикладів наступними ознаками: по-перше, дані процедури мають місце виключно у внутрішній сфері роботи певних суб'єктів різних форм власності (внутрішньо-організаційна діяльність); по-друге, здійснення кадрових процедур веде 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 та

підрозділів; по-четверте, кадрові процедури здійснюються з метою реалізації кадрової політики, а також забезпечення та захисту прав кадрового складу СБУ.

З'ясовано, що кадрові процедури в органах і підрозділах Служби безпеки України – це врегульовані положеннями норм чинного законодавства упорядковані групи юридично значимих дій та операцій, які реалізуються кадровими підрозділами, що ведуть до зміни, припинення або появи нових службових правовідносин із всіма категоріями кадрів Служби та спрямовуються на забезпечення, захист їх суб'єктивних прав, свобод та інтересів.

Аргументовано, що кадрові процедури в органах і підрозділах Служби безпеки України слід 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. Варто розуміти, що характер та порядок проведення процедур кожного виду різняться, має свої правові особливості та орієнтований на працівників, державних та військовослужбовців.

Наголошено, що кадрові процедури прийняття на роботу до органів і підрозділів СБУ – це упорядковані групи юридично значимий дій та операцій які здійснюються з метою відібрання найбільш підготовлених кандидатів на роботу в органи і підрозділи СБУ, а також оформлення їх службової діяльності відповідно до положень та правил, передбачених законодавством та відомчими документами.

Обґрунтовано, що кадрові процедури, які супроводжують службову діяльність кадрів СБУ найбільш доцільно тлумачити як групи упорядкованих юридично значимих дій та операцій здійснюваних з метою правового оформлення та реалізації прав кадрів СБУ з питань відпусток, розподілу робочого часу, переміщення за посадами, інших аспектів їх

кар'єри, а також притягнення винних у порушенні дисципліни до юридичної відповідальності.

Констатовано, що кадрові процедури пронизують сферу службово-трудої діяльності всіх груп кадрів органів і підрозділі Служби безпеки України. Це органічний комплекс різноманітних за обсягами та складністю дій та операцій. За рахунок нього поява, зміна та припинення відповідних відносин прогнозована, контрольована та прозора. Кожний працівник та службовець знає яким чином відбувається взаємодія з кадровими підрозділами та яких результатів від цього очікувати. Тому, процедурність кадрової роботи в органах та підрозділах СБУ – це не надмірна їх формалізація, а додаткова гарантія захисту та забезпечення прав та інтересів кадрового складу Служби безпеки України.

Підкреслено, що правовий статус – це положення фізичної чи юридичної особи в правовій системі держави, визначене системою прав, обов'язків, мірою відповідальності, обсягами право- та дієздатності, тобто, здатності мати та користуватись відповідними правомочностями. По суті, тут йде мова про характеристику правового зв'язку між особою та суспільством, а також органами державної влади. Крім того, правовий статус завжди підкріплюється законодавством України, адже саме в нормах останнього викладено відповідні права та обов'язки всіх, без виключення, суб'єктів правовідносин. Наприклад, правовий статус людини декларовано нормами Конституції, яка визначає базові юридичні можливості притаманні кожній фізичній особі.

Встановлено, що Управління роботи з особовим складом, як частина Центрального управління Служби безпеки України, здійснює загальну координацію, організацію, аналіз та керівництво кадровою роботою в усій структурі служби. Саме воно відповідає за формування та виконання кадрової політики органу, забезпечує розвиток механізмів роботи із

персоналом СБУ. При цьому, Управління – це не єдиний кадровий підрозділ.

Доведено, що кадрові підрозділи Служби безпеки України – це важливі, поліфункціональні, структуровані адміністративні частки загальної системи СБУ, особливості правового статусу яких виражено в наступному: 1) кадрові підрозділи становлять собою централізовану структуру, яка складається із: а) Управління роботи з особовим складом, що є частиною Центрального управління СБУ та відповідає за стратегічне визначення векторі та координацію кадрової роботи в правоохоронному органів 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 та направлення кандидатів на навчання до вишів СБУ; 4) кадрові підрозділи СБУ – це не тільки служба управління персоналом та оформлення його трудової, службово-трудої діяльності, але й важливий суб'єкт формування морально-етичного клімату в діяльності органу та його співробітників-військовослужбовців.

З'ясовано, що форми реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України найбільш доцільно розуміти як врегульований нормами чинного законодавства (зокрема адміністративного) зовнішній прояв практичної діяльності спеціально уповноважених суб'єктів, як спрямовано на формування кадрового складу, управління персоналом, забезпечення його підготовки, а також оцінювання. До переліку відповідних форм віднесено: нормотворчість; прийняття індивідуальних нормативно-правових актів; розробка та прийняття управлінських рішень; формування кадрового складу (відбір кадрів,

призначення на посаду); атестація; професійна підготовка та перепідготовка.

Зазначено, що в розрізі представленої у роботі проблематики нормотворчість орієнтована на те, щоб забезпечити нормативно-правове регулювання правовідносин, незалежно від сфери та мети їх виникнення. Отже, сутність та значення нормотворчості, як форми реалізації кадрових процедур в органах та підрозділах СБУ, розкривається у наступному: по-перше, за її допомогою вбачається можливим побудувати нормативно-правове підґрунтя для діяльності суб'єктів реалізації кадрових процедур; по-друге, створити основу для реалізації інших кадрових процедур, наприклад, відбір кадрів, атестація, тощо; по-третє, вона (нормотворчість), забезпечує правову визначеність та 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 із реалізацією кадрових процедур в СБУ.

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

Акцентовано увагу на тому, що значення розробки та прийняття управлінського рішення, як форми реалізації кадрових процедур в органах та підрозділах Служби безпеки України, полягає у тому, що вони, як правило, спрямовані на оперативне вирішення кадрових питань, які в свою чергу забезпечують вибір оптимального варіанту дій щодо побудови

кадрової системи, відбору кадрів, їх розстановки (призначення на посади); проведення атестації, тощо. А відтак, управлінське рішення дає можливість оперативно реагувати на обстановку та вирішувати питання, пов'язані із здійснення службової діяльності працівниками (посадовими особами) органів та підрозділів Служби безпеки України.

Під методами реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України найбільш запропоновано розуміти як закріплену в нормах чинного законодавства систему інструментів, заходів та засобів, які в своїй діяльності використовують спеціально уповноважені суб'єкти на шляху до досягнення кінцевої мети реалізації відповідних процедур. До переліку відповідних методів віднесено: метод владних приписів (імперативний метод); метод переконання; метод примусу; планування; прогнозування; інформаційний метод; проведення конкурсного відбору.

Зроблено висновок про те, що в 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. Разом із тим, як недолік слід відзначити той факт, що не всі із окреслених форм та методів віднайшли свого законодавчого закріплення, а відтак дана прогалина має бути усунена, що забезпечить покращенню теоретичних досліджень та правозастосовної практики.

РОЗДІЛ 3.

ПЕРСПЕКТИВИ ПОБУДОВИ НОВОЇ МОДЕЛІ КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР У СЛУЖБІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

3.1. Підготовка спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти

Важливим питання, яке необхідно вирішити з точки зору побудови нової моделі кадрових процедур в Службі безпеки України, є підготовка спеціалістів для даного державного органу спеціального призначення з правоохоронними функціями, зокрема у закладах вищої освіти. У великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття «підготовка» розглядається, як дія за значенням підготувати; запас знань, навичок, досвід та ін., набутий у процесі навчання, практичної діяльності [23, с.767]. Згідно з Українським педагогічним словником, «підготовка» визначається як «запас знань, отриманий будь-ким». Також зазначається, що цей термін походить від слова «підготувати», сутнісними значеннями якого є «результат навчання – як процесу надання необхідних знань для чогось» та «сукупність попередніх дій, які полегшують реалізацію якихось подальших дій чи процесів» [30].

Тож, взагалі, підготовка представляє собою комплекс правових, організаційних, науково-методичних та інших заходів, спрямованих на формування у особи теоретичних знань, а також практичних умінь та навичок, які необхідні їй для виконання певної задачі. Ключовими характеристиками підготовки є: а) носить цільовий характер, адже направлена на формування знань, умінь та навичок особи у певній сфері суспільного життя; б) системність, адже набуття знань повинно носити послідовний характер; в) комплексність, - охоплює всі аспекти сфери

суспільного життя, для якої здійснюється підготовка. В рамках представленої в роботі проблематики найбільш доцільно говорити саме про професійну підготовку, тобто таку, що орієнтована на набуття особою певного рівня професіоналізму. Як слушно відзначає Є.Ю. Подорожній, «професіоналізм – це не лише високий рівень знань, умінь і результатів дій людини у професійній діяльності, а й певна системна організація свідомості, до якої входять: властивості людини як суб'єкта діяльності (ставлення до себе, навколишнього світу, діяльності тощо); професійний досвід, культура, знання, зокрема фахові, цілі діяльності, умови професійного розвитку; осмислення питань власної гідності, відповідності вимогам професії (професійна самоідентифікація)» [121]. Професіоналізм, підкреслює авторський колектив «Енциклопедичного словника з державного управління», є інтегрованою характеристикою якостей працівника, який високою мірою відповідає вимогам робочого місця, професійної діяльності. У ширшому значенні – динамічна якість, яка формується в процесі професійного становлення працівника, інтегрування його у професійну діяльність. На цьому етапі розглядається кілька стадій: стадія професійної підготовки в структурі особистості передбачає формуванню професійної спрямованості через навчальнопрофесійну діяльність; на стадії адаптації відбувається практичне опанування нормативної, виконавської компоненти професійної діяльності, входження в структуру соціальнопрофесійних зв'язків; на стадії професіоналізації відбувається професійна спеціалізація, професійно-соціальне позиціонування працівника, формуються цілісні комплекси професійної діяльності, її стиль; на стадії майстерності професійна діяльність набуває нового рівня, відбуваються пошук нових підходів; самопроекування діяльності, розвиток її дослідницького, рефлексійного компонента, передача досвіду [41, с.601; 111].

А.П. Рачинський вказує, що професіоналізм – це вищий рівень психофізичних психічних і особистісних змін, що виникають в процесі

довготривалого виконання службових обов'язків, забезпечують якісно новий, більш ефективний рівень вирішення складних професійних завдань в особливих умовах. Вчений стоїть на позиції, що становлення особистості проходить по трьох основних показниках: а) зміна всієї системи діяльності - формування професійної майстерності; б) зміна особистості суб'єкта, що проявляється як у зовнішньому змісті (мова, емоційність, форми спілкування), так і в формуванні відповідних елементів професійної свідомості, що в більш широкому плані може розглядатися як становлення професійного світогляду; в) зміна відповідних компонентів установки суб'єктів по відношенню до об'єктів діяльності, що проявляється в рівні поінформованості про об'єкт, ступені усвідомлення його значимості, зацікавленості до об'єкта, в схильності і задоволенні від взаємодії з ним не дивлячись на труднощі, в основі своїх реальних можливостей впливу на об'єкт [147, с.98].

Досить розгорнуту позицію висловив В.М. Козаков, який зазначає, що: «провідним соціально-ціннісним принципом організації системи державного управління в сучасних умовах стає професіоналізм. Оскільки навряд чи у когось сьогодні може викликати заперечення той факт, що саме від його рівня залежить рівень і якість державно-управлінських рішень та здатність органів державної влади впроваджувати їх у життя. На нашу думку, дана ознака є невід'ємним елементом демократичної культури державного управління і передбачає наявність: відповідних державно-управлінських знань, умінь та навичок; розвинутої професійної свідомості; творчого та інноваційного підходів до здійснення державно-управлінських повноважень; організаційних здібностей; широкої ерудиції; значного інтелектуального потенціалу тощо. На нашу думку, професіоналізм – це найвищий ступінь досконалості у певному виді діяльності, це найбільш високий рівень майстерності, це також здійснення справи на найвищому рівні. Водночас професіоналізм – це об'єктивне начало діяльності людини –

оскільки вона (людина) пов'язана з необхідністю вдосконалювати саме суспільство, сприяти покращенню організації праці, підвищенню її культури тощо. На ділі це означає, що професіонал у цілому сприяє суспільному прогресу й разом з тим забезпечує більш високу продуктивність своєї праці. Професіонал завжди демонструє високий рівень виконавської досконалості, він бездоганний у своїй справі, своїй професії, він є людиною, яка відповідає своїй професії, яка доросла до розуміння своєї цінності як особи» [55, с.202; 57].

Таким чином, професіоналізм є комплексною характеристикою працівника (службовця, посадової особи, тощо), яка відображає високий рівень володіння ним теоретичних знань, практичних умінь, навичок та компетенції у певній сфері суспільного життя, що виявляється у здатності якісно, ефективно та результативно виконувати покладені на завдання та функції. Зазначене, з огляду на специфіку правового статусу та ключове призначення, має вкрай важливе значення для формування кадрового складу органів та підрозділів Служби безпеки України.

Значення професіоналізму посадових осіб Служби безпеки України обумовлено наступними чинниками: по-перше, лише професіонали здатні на високому рівні реалізовувати ключові функції СБУ; по-друге, професіонал має можливість швидко адаптуватись до викликів та загроз та реалій, які обумовлені не тільки повномасштабною війною, а й соціальною, економічно та політичною кризою; по-третє, виступає запорукою дотримання принципів верховенства права та законності; по-четверте, забезпечує готовність працівника до роботи в умовах значного фізичного та психологічного навантаження. А відтак, цілком справедливим говорити про те, що особливого значення набуває саме підготовка професійна.

Так, В.М. Синьов, М.К. Шеремет та Д.М. Супрун у своєму науковому дослідженні дійшли до висновку, професійна підготовка, як складна динамічна система, інтегрує визначені структурно і функціонально

взаємопов'язані і взаємодіючі компоненти, що відображають специфіку навчального процесу, результатом якого є готовність особистості до професійної діяльності. Серед базових компонентів системи професійної підготовки майбутніх фахівців у закладах вищої освіти науковці традиційно виділяють такі: цільовий, концептуальний, змістовий, організаційно-діяльнісний та діагностично-оцінювальний. Зауважимо, що зазначені компоненти системи професійної підготовки розглядаються у контексті процесу формування готовності (навчання), натомість кожен із цих компонентів є підсистемою, що реалізує результат (професійну готовність) [155].

Ю.П. Ненько зазначає, що професійна підготовка повинна розглядатися через її результат або через процес його отримання як сукупність спеціальних знань, навичок і вмінь, якостей професійного досвіду та норм поведінки, які забезпечують можливість успішної діяльності за певною професією. Тому зміст поняття «професійна підготовка» вказаним вище автором розглядається у таких аспектах: по-перше, з точки зору її організаторів – це процес створення науково-педагогічними працівниками й керівниками ЗВО умов для цілеспрямованого формування і розвитку в майбутніх фахівців компетентності та здатності до професійної діяльності; по-друге, з точки зору здобувачів освіти – це процес досягнення ними необхідного рівня підготовленості, який би забезпечив готовність до виконання дій за призначенням; як результат професійної підготовки – це готовність її суб'єктів до професійної діяльності [96].

Т.А. Садова у своєму науковому дослідженні дійшла до висновку, що відповідно до системного підходу професійно-педагогічна підготовка є інтегративною цілісністю, що має загальні характерні властивості, до яких належать: єдність і взаємозв'язок різних структурних елементів, об'єднаних єдиною метою; єдина внутрішня організація, яка характеризується

зв'язками і залежностями між окремими компонентами системи. Відповідно до цього структурними компонентами професійно-педагогічної підготовки ми можемо визначити такі: мета, мотиви, функції, зміст, форми і методи, результат, суб'єкти педагогічної взаємодії. Цілісність означеної системи визначається взаємозв'язком системоутворювальних та перемінних складових процесу підготовки до педагогічної діяльності. Системоутворювальними елементами цієї системи можна вважати такі: мета, суб'єкти педагогічного процесу і результат, а перемінними складовими виступають зміст, мотиви, методи, форми, засоби професійно-педагогічної підготовки. Стрижневим компонентом, що визначає специфіку взаємодії інших структурних елементів системи, слід вважати мету [150, с.328].

В.С. Венедиктов, М.І. Іншин та М.М. Клемпарський дійшли до висновку, що підготовка кадрів повинна відповідати певному ряду вимог: по-перше, змістовні характеристики навчальних програм початкової підготовки працівників поліції повинні передбачати формування таких знань, умінь та навичок, які забезпечуватимуть можливість горизонтальної, без додаткового навчання, та вертикальної у певній сфері діяльності ротації кадрів; по-друге, структура та зміст професійних програм мають передбачати формування таких знань, навичок та вмінь, які будуть забезпечувати ефективне виконання працівниками п їх посадових обов'язків; по-третє, засобами вимірювання якості початкової професійної підготовки повинно бути незалежне та неупереджене тестування, складання заліків та іспитів, результати яких обов'язково мають враховуватись при прийнятті на службу в поліцію, просуванні та атестації персоналу [106, с. 33].

В контексті професійної підготовки поліцейських В.В. Діденко вказує, що значення такої підготовки розкривається у наступному: по-перше, вона забезпечує кваліфікованість та компетентність кадрового складу

Національної поліції України, що прямо впливає на якість та ефективність виконання покладених на неї завдань як правоохоронного органу; по-друге, безпосередньо обумовлює рівень та стан захищеності прав, свобод та інтересів людини і громадянина, а також ефективність забезпечення державної безпеки та суспільного правопорядку; по-третє, якість професійної підготовленості кожного окремого поліцейського впливає на ступінь дотримання принципу законності в діяльності Національної поліції України; по-четверте, професійна підготовка за рахунок свого системного та сталого характеру забезпечує гнучкість поліцейської діяльності, а також їх адаптованість до сучасних викликів та проблем [39].

Таким чином, проведений вище аналіз дає змогу дійти до висновку, що професійна підготовка спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України представляє собою врегульовану нормами чинного законодавства організаційну, управлінську, педагогічну, науково-методичну діяльність, тощо, яка спрямована на формування у особи особливого набору теоретичних знань, умінь, навичок та компетенцій, а також особистих якостей, які дозволять їй у подальшому якісно, ефективно та на високому рівні виконувати завдання та функції, які стоять перед СБУ, як особливим державним органом спеціального призначення з правоохоронними функціями.

Відповідно до Закону України «Про Службу безпеки України», підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації спеціалістів для Служби безпеки України здійснюється відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту» та інших актів законодавства [143]. Так, відповідно до статті 21 ЗУ «Про освіту» держава створює умови для здобуття освіти мистецького, спортивного, військового та наукового спрямування, у тому числі в закладах спеціалізованої освіти всіх рівнів [139]. Метою вищої освіти є здобуття особою високого рівня наукових та/або творчих мистецьких, професійних і загальних

компетентностей, необхідних для діяльності за певною спеціальністю чи в певній галузі знань. Вища освіта здобувається на основі повної загальної середньої освіти. Рівні, ступені вищої освіти, порядок, умови, форми та особливості її здобуття визначаються спеціальним законом. Стаття 21 вказаного вище закону виділяє «спеціалізовану освіту» - це освіта мистецького, спортивного, військового чи наукового спрямування, яка може здобуватися в рамках формальної, неформальної, інформальної освіти, спрямована на здобуття компетентностей у відповідній сфері професійної діяльності під час навчання у безперервному інтегрованому освітньому процесі на кількох або всіх рівнях освіти та потребує раннього виявлення і розвитку індивідуальних здібностей. Держава створює умови для здобуття освіти мистецького, спортивного, військового та наукового спрямування, у тому числі в закладах спеціалізованої освіти всіх рівнів [139].

Що ж стосується Закону України «Про вищу освіту», то він більш детально регулює питання вищої освіти, а також діяльності закладів вищої освіти. Так, наприклад, в Законі вказується, що вищий військовий навчальний заклад - заклад вищої освіти державної форми власності, який здійснює на певних рівнях вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів), ад'юнктів для подальшої служби на посадах офіцерського (сержантського і старшинського) складу з метою задоволення потреб Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, інших розвідувальних органів України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону [125]. Університет, академія, інститут можуть мати у своєму складі військовий навчальний підрозділ (навчальний підрозділ із специфічними умовами навчання - військовий інститут, коледж, факультет, кафедра військової підготовки або відділення військової підготовки), який

проводить за певними ступенями вищої освіти підготовку курсантів (слухачів, студентів) для подальшої служби на посадах сержантського, старшинського, офіцерського або начальницького складу з метою задоволення потреб відповідно Міністерства внутрішніх справ України, Національної поліції, Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, центральних органів виконавчої влади із спеціальним статусом, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони державного кордону, центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, центрального органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань. Військовий інститут як підрозділ закладу вищої освіти може мати у своєму складі факультети та військовий коледж [125].

Тож, у закладах вищої освіти здійснюється, переважно, первинна підготовка спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти. В першу чергу в даному контексті слід вказати Національну академію Служби Безпеки України. 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 із забезпечення державної безпеки [168]. Академія здійснює: «підготовку за державним замовленням та на договірній основі кваліфікованих фахівців для Служби безпеки України, інших суб'єктів забезпечення національної безпеки України; післядипломну освіту (перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації) співробітників-військовослужбовців, працівників, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України (далі – співробітники (працівники), співробітників інших органів державної влади, закладів,

установ, підприємств та організацій незалежно від форми власності; підготовку та атестацію наукових і науково-педагогічних працівників для потреб із забезпечення національної безпеки України; реалізацію завдань концепції іншомовної підготовки співробітників-військовослужбовців у сфері забезпечення державної безпеки, затвердженої Службою безпеки України; підвищення педагогічної майстерності науково-педагогічних працівників вищого військового навчального закладу Служби безпеки України, військового навчального підрозділу Служби безпеки України закладу вищої освіти; навчально-методичне забезпечення спеціальної підготовки в підрозділах Центрального управління, регіональних органах, органах військової контррозвідки, навчальних, наукових, науково-дослідних та інших закладах, установах, організаціях і підприємствах Служби безпеки України, штабі Антитерористичного центру при Службі безпеки України (далі – підрозділи, органи, заклади, установи Служби безпеки України); наукову, методичну та видавничу діяльність, що спрямовані на вирішення проблемних питань сектору безпеки і оборони України та вдосконалення освітнього процесу у вищому військовому навчальному закладі Служби безпеки України, військовому навчальному підрозділі Служби безпеки України закладу вищої освіти; військову підготовку громадян України, які мають або здобувають ступінь вищої освіти не нижче бакалавра, за програмою підготовки офіцерів запасу; військово-патріотичну та культурно-просвітницьку діяльність серед учасників освітнього процесу; взаємодію з підрозділами, органами, закладами, установами Служби безпеки України, іншими державними органами і закладами вищої освіти з метою забезпечення національної безпеки України й консолідації суспільства на основі нових знань» [168].

Окремо слід виділити Інститут підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, який є унікальним навчальним підрозділом Служби

безпеки України. Навчання в Інституті гармонійно поєднує фундаментальну юридичну освіту та глибоку спеціалізовану професійну підготовку майбутніх офіцерів СБ України. Нині на спеціальних кафедрах Інституту викладаються професійно-орієнтовані навчальні дисципліни та спецкурси, серед таких – особливості досудового розслідування в органах СБ України; правове забезпечення оперативно-службової діяльності СБ України; основи забезпечення державної безпеки, контррозвідувальної та оперативно-розшукової діяльності; тактико-спеціальна, оперативно-тактична та спеціальна фізична підготовки [48]. Перевагами Інституту є: 100% працевлаштування до СБУ; гарантоване державою соціальне забезпечення; офіцерське звання після випуску; потужна спортивна інфраструктура, участь у спортивних змаганнях, а також формування спортивного духу і моральних цінностей; гідне грошове забезпечення; дружній згуртований колектив, в якому формується офіцерське братерство; навчання та проживання за рахунок державного фінансування, медичне і речове забезпечення; професійно орієнтоване навчання із залученням досвідчених діючих співробітників практичних підрозділів, регулярне проходження практик у підрозділах та органах СБУ; ефективна система формування лідерських якостей, гармонійної та всебічно розвинутої особистості під гаслом “лідерство – це мистецтво втілення мрій”; активна співпраця з міжнародними партнерами [48].

Що ж стосується безпосередньо процесу підготовки, то він регулюється спеціальним законодавством, зокрема рядом підзаконних актів, наприклад:

- 1) «Інструкція 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», затверджена наказом

Центрального управління Служби безпеки України від 22.11.2019 № 1800 та зареєстрована в Міністерстві юстиції України 21.12.2019 року за № 1269/34240;

2) «Інструкція з організації фізичної та вогневої підготовки в Службі безпеки України», затверджена наказом Служби безпеки України від 06.07.2010 № 369 та зареєстрована в Міністерстві юстиції України 10.09.2010 за № 792/1808». Даний нормативно-правовий акт втратить актуальність 01 січня 2025 року. На заміну ньому прийнято нову «Інструкцію з організації фізичної підготовки в Службі безпеки України», затверджена Наказом Наказ Центрального управління Служби безпеки України 03 жовтня 2024 року № 484. Остання Інструкція орієнтована на забезпечення високо рівня фізичною готовності майбутніх працівників СБУ до виконання покладених на них завдань та функцій;

3) «Інструкція про порядок організації та проведення професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання у вищих військових навчальних закладах Служби безпеки України», затверджена наказом Центрального управління Служби безпеки України від 01.03.2012 № 79 та зареєстрована в Міністерстві юстиції України 22.03.2012 за № 436/20749.

4) відповідно до «Положення про проходження військової служби (навчання) курсантами вищих військових навчальних закладів (військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти) Служби безпеки України» На військову службу (навчання) курсантів вищих військових навчальних закладів зараховуються громадяни України, віком від 17 років до 30 років, у тому числі ті, яким 17 років виповнюється в рік початку військової служби, які успішно пройшли конкурсний відбір і відповідають встановленим вимогам проходження військової служби на посадах курсантів, мають повну загальну середню, професійно-технічну або вищу освіту та не мають військових звань офіцерського складу. Зарахування громадянина на навчання до вищого військового навчального закладу здійснюється згідно з

наказом керівника вищого військового навчального закладу. Громадяни, зараховані на навчання до вищого військового навчального закладу, укладають контракт [140].

5) «Положення з організації та проведення практичної підготовки курсантів вищих військових навчальних закладів (військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти) Служби безпеки України». В документі зазначається, що «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 (далі - органи, підрозділи СБУ) та державних органах, що здійснюють керівництво військовими формуваннями і уклали зі Службою безпеки України (далі - СБУ) відповідні угоди, передбачені законодавством України (далі - заінтересовані державні органи), які направляли їх на навчання» [136].

Варто відзначити, що первинна підготовка не є кінцевим результатом, важливого значення має перепідготовка спеціалістів та підвищення їх кваліфікації. В.С. Венедиктов зазначає, що перепідготовка - це вид навчання, який здійснюється з метою одержання особами рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ нової спеціальності або в разі переміщення їх на іншу роботу, виконання якої потребує нових знань, умінь і навичок [181]. В свою чергу підвищення кваліфікації працівників В.А Савченко тлумачить як професійно-технічне навчання працівників, що дає можливість розширювати й поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг. Науковець вважає, що однією з форм підвищення кваліфікації персоналу з вищою освітою, що забезпечує безперервність підвищення кваліфікації працівника протягом його трудової діяльності в організації, є систематичне самостійне навчання керівників та фахівців (самоосвіта). Систематичне самостійне навчання керівників і фахівців здійснюється на основі

індивідуального плану розвитку чи особистих цілей працівника, що затверджуються його безпосереднім керівником [149].

Національна академія Служби безпеки України, відповідно до ліцензії МОН України, здійснює підвищення кваліфікації фахівців режимно-секретних органів державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій України, що провадять діяльність, пов'язану з державною таємницею, за спеціальністю 251 Державна безпека (галузь знань 25 Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону). Освітня програма підвищення кваліфікації розроблена на основі компетентнісного підходу з урахуванням принципів цілісності, системності, технологічності та варіативності, подана у взаємозв'язку цільового, змістового, технологічного та контрольного-аналітичного компонентів. Курси підвищення кваліфікації забезпечують належний рівень компетенції та професіоналізму працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій України, що провадять діяльність, пов'язану з державною таємницею. Дозволяють фахівцям суттєво підвищити знання та уміння, освоїти сучасні методи, які необхідні для ефективного вирішення завдань професійної діяльності у сфері захисту інформації з обмеженим доступом. Курси підвищення кваліфікації тривають три тижні (15 робочих днів) та проводяться на базі Національної академії Служби безпеки України з відривом слухачів від виконання службових обов'язків. Навчальна програма складається зі 120 академічних годин (4 кредитів ЄКТС) (80 – навчальні заняття, 40 – для самостійного опрацювання матеріалу та виконання індивідуального завдання). Обсяг максимального навчального навантаження слухача за один тиждень становить 45 академічні години (1,5 кредити ЄКТС) [77].

На офіційному WEB-сайті Національної академії Служби Безпеки України зазначається, що навчальний заклад забезпечує безперервну освіту співробітників Служби. Для потреб особового складу Служби пропонується

понад 100 навчальних потоків за всіма напрямками оперативно-службової діяльності СБУ. Серед найбільш популярних серед них визначають:

1) Курси OSINT. Open Source Intelligence (OSINT) – це розвідка за відкритими даними. На цих курсах співробітники СБУ відпрацьовують на практиці OSINT-техніки та інструментарій із пошуку інформації з відкритих джерел, перевірки достовірності даних та розвінчування фейків [164];

2) Курси зі стратегічних комунікацій. Академія СБУ стала першим в Україні майданчиком, де з 2016 року впровадили систему навчальних курсів зі стратегічних комунікацій із залученням найавторитетніших експертів. Підготовку інформаційних антикілерів проводять провідні філологи, журналісти, політологи, психологи, дипломати та юристи. Курси спрямовані на реалізацію Дорожньої карти Партнерства у сфері стратегічних комунікацій між РНБО України та Міжнародним секретаріатом НАТО [164];

3) Підготовка поліграфологів. Академія СБУ стала першим закладом вищої освіти у державі, який у 2012 році отримав ліцензію МОН України на підготовку експертів-поліграфологів. Для опанування майбутніми поліграфологами всіх необхідних умінь і навиків відкрито спеціально обладнаний клас із мультимедійним інтерактивним комплексом. Викладають на курсі кращі поліграфологи країни. Програма навчання включає заняття з психології, психофізіології, права, а також практичне відпрацювання застосування «детектора брехні». Наприкінці курсу слухачі складають комплексний екзамен та отримують свідоцтво державного зразка.

4) Підготовка переговорників. Унікальною є підготовка професійних переговорників, які відпрацьовують тактику дій під час проведення заходів із протидії терактам в умовах, максимально наближених до реальних. Заняття в аудиторії становлять лише 20 %, решта – відпрацювання навиків. На курсах, окрім базових дисциплін, викладають психологію спілкування,

особливу увагу приділяють вогневій підготовці й тактиці. До проведення занять залучають досвідчених фахівців Центру спеціальних операцій «А» СБУ та Антитерористичного центру при СБУ.

5) Підвищення кваліфікації керівного складу СБ України та підготовка резерву призначення. Вдосконалення теоретичних і практичних знань, умінь та навиків з управління службовою діяльністю відповідно до визначених завдань та функцій органів (підрозділів) СБУ [164].

Підбиваючи підсумок представленого підрозділу дисертаційного дослідження слід узагальнити, що особливостями підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти є наступні: по-перше, вузький перелік відповідних ЗВО, а також наявність у них особливого правового статусу; по-друге, теоретична та практична підготовка спеціалістів в 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 із роботою Служби безпеки України, носять закритий характер; по-четверте, на навчання до відповідних ЗВО приймаються виключно особи, які наділені певним рівнем психологічної, інтелектуальної та фізичної готовності; по-п'яте, важливе значення приділяється практичній підготовці фахівців.

Значення підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти полягає у наступному:

- 1) забезпечує СБУ фахівцями такого рівня, які будуть здатні на високому рівні якісно та ефективно виконувати завдання та функції Служби;
- 2) створює умови для постійного професійного розвитку кадрів для СБУ, що в свою чергу позитивно впливає на стан забезпечення та захисту національної безпеки України;
- 3) дає можливість всебічно підготувати спеціалістів, які будуть швидко адаптуватись до змін;
- 4) така підготовка орієнтована не тільки на надання теоретичних знань, умінь та навичок, й

патріотичного виховання осіб, які будуть віддані присязі, державі та українському народу.

3.2. Розвиток адміністративного законодавства в частині вдосконалення реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України

Покращення якості та ефективності реалізації кадрових процедур в органах та підрозділах Служби безпеки України вимагає комплексного вдосконалення адміністративного законодавства. При цьому слід зауважити, що нами буде акцентовано увагу виключно на загальних, так би мовити зовнішніх, аспектах реалізації таких процедур, адже велика кількість нормативних документів СБУ є засекреченими та недоступними для загалу. Тож, що взагалі представляє собою адміністративне законодавство в розрізі представленої проблематики?

Так, на думку В.Б. Авер'янова, адміністративне законодавство – це сукупність нормативно-правових актів, які містять найбільш загальні та важливі адміністративно-правові норми. Воно включає не всі нормативно-правові акти, а лише акти Верховної Ради, Президента України та Кабінету Міністрів України, які мають дію на всій території держави. Далі автор зазначає, що деякі науковці вважають доцільним включати до цього переліку також нормативно-правові акти міністерств і центральних органів виконавчої влади (так зване відомче законодавство), але лише за умови, що ці акти визначають права та обов'язки громадян і пройшли обов'язкову реєстрацію відповідно до закону. Обсяг відомчого законодавства у питаннях прав і обов'язків громадян повинен поступово зменшуватися, і в майбутньому ці питання мають регулюватися виключно законами з можливістю делегування повноважень виконавчим органам. Інші

нормативно-правові акти, такі як акти виконавчої влади, місцевого самоврядування або адміністрацій державних підприємств, установ і організацій, є джерелами права, але не належать до адміністративного законодавства [4, с.147–148]. О.П. Струневич підкреслює, що «під адміністративним законодавством варто розглядати комплексну, взаємоузгоджену систему нормативно-правових, підзаконних актів, що видані уповноваженими органами у межах своєї визначеної компетенції, а також міжнародно-правових актів, що ратифіковані Верховною Радою України, які містять правові норми, що спрямовані на регулювання суспільних відносин у сфері державного управління та публічної адміністрації, основними учасниками яких виступають громадяни, органи державної влади та органи місцевого самоврядування» [170, с. 113]. Отже, в розрізі представленої в роботі проблематики адміністративне законодавство представляє собою сукупність нормативно-правових актів різної юридичної сили, які містять норми адміністративного права, що в свою чергу спрямовані на регулювання суспільних відносин, які виникають в процесі реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України.

Варто відзначити, що законодавець досить поверхнево підходить до вирішення даного питання, декларуючи лише необхідність вдосконалення кадрового забезпечення СБУ. В даному контексті, перш за все, слід вказати «Стратегію національної безпеки України». Так, у Стратегії зазначається, що для системного захисту України від загроз національній безпеці необхідним є розвиток сектору безпеки і оборони. Для цього Україна: «зміцнить демократичний цивільний контроль за сектором безпеки і оборони України як запоруку законності та ефективності діяльності його складових, підвищить ефективність управління, зміцнить нагляд і посилить відповідальність посадових і службових осіб органів сектору безпеки і оборони; перегляне й забезпечить виконання законодавства у сфері

національної безпеки і оборони, зокрема уточнить та імплементує норми Закону України "Про національну безпеку України"; створить систему ефективного управління та координації діяльності органів сектору безпеки і оборони, удосконалив її архітектуру; 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; створить ефективне розвідувальне співтовариство, посиливши його роль у реалізації державної політики у сферах національної безпеки і оборони, зміцнить систему координації та контролю діяльності розвідувальних органів, розвиватиме розвідувальні спроможності; завершить створення національної системи кібербезпеки, сформує сучасні спроможності суб'єктів забезпечення кібербезпеки і кібероборони та зміцнить систему їх координації»; тощо [142].

Далі слід звернути увагу на «Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023-2027 роки», метою якої є стратегічна й оперативна здатність органів правопорядку та прокуратури служити людям, захищати порядок, громадську та державну безпеку з дотриманням прав людини і стандартів підзвітності, що інтегрує Україну в загальноєвропейський простір свободи, безпеки та справедливості [138]. 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. 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: «1) 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; 2) забезпечення подальшого розвитку системи органів правопорядку на основі застосування ризик-орієнтованих підходів, інформаційно-аналітичної діяльності, стратегічного менеджменту та прогнозування; 3) подальший розвиток національної системи кібербезпеки. Посилення спроможностей органів правопорядку та прокуратури щодо протидії внутрішнім і зовнішнім кіберзагрозам; 4) посилення системної взаємодії з інститутами громадянського суспільства у сфері протидії злочинності; 5) 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; 6) подальший розвиток міжнародного співробітництва, зокрема через розширення міжвідомчої взаємодії; 7) модернізація правових засад оперативно-розшукової діяльності» [138].

З огляду на зазначене вище цілком справедливим буде говорити про те, що законодавець досить поверхнево ставиться до питань вдосконалення кадрових процедур в правоохоронних органах взагалі, а також в Службі безпеки України, зокрема. З огляду на зазначене вище, ми переконані, що

першочерговим кроком має бути розробка «Концепції вдосконалення кадрового забезпечення Служби безпеки України». В енциклопедичній літературі зазначається, що концепція – це спосіб розуміння, трактування процесів або явищ; система доказів певного положення, сукупність поглядів на окремий предмет дослідження, доктрина, теоретичний напрям або підхід, провідна ідея; форма провідного ідейного задуму при формуванні державної політики або розробленого і затвердженого в установленому порядку документа. Як провідний ідейний задум, зазначає дослідниця, концепція визначає стратегію дій у здійсненні реформ, програм, планів дій здебільшого на національному рівні. У цьому разі концепція слугує основою для прийняття рішень і вирішення конкретних завдань [41, с. 342]. Л.В. Шала досить змістовно відзначає, що поняття «концепція» має різне зовнішнє спрямування, кожне з яких наповнене відповідним змістом. Широке трактування цього поняття зосереджене головню на такому його розумінні: філософське вчення; правова доктрина (теорія); визначні праці найавторитетніших та відомих фахівців правової науки; діяльність учених-юристів у контексті трактування правотворчості, правозастосування, змістової частини, тих чи тих юридичних фактів тощо [186, с.72]. Далі вчена вказує, що концепція як філософське вчення існує в окремому аспекті, тому визначальною метою її продуцента є отримання відповідних знань, які можна розуміти по-різному. З одного боку, це розумова конструкція, яку оцінюють як істину. З іншого боку, знання сприймають як результат адекватного відображення навколишнього світу свідомістю людини у вигляді уявлень, понять, суджень, теорій. Концептуальні знання відзначаються строгістю та системністю викладу, об'єктивністю дослідження, чітким доведенням теоретичного матеріалу та логічними висновками [186, с.72].

Таким чином, концепція є важливим нормативним документом, прийняття якого орієнтовано на визначення перспективних напрямів

вдосконалення того, чи іншого правового інституту. Саме за допомогою Концепції вбачається можливим забезпечити єдність та цілеспрямованість державної політики у сфері кадрового забезпечення СБУ. Отже, метою «Концепції вдосконалення кадрового забезпечення Служби безпеки України» якої має бути створення ефективної системи кадрового забезпечення органів та підрозділів Служби безпеки України з урахуванням сучасних викликів та загроз. Вказаний нормативно-правовий акт повинен вирішити наступні завдання: вдосконалення системи відбору та підготовки кадрів для Служби безпеки України; формування дієвої 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.

Переходячи безпосередньо до опрацювання напрямів розвитку адміністративного законодавства в частині удосконалення реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України, перш за все, слід приділити увагу вдосконаленню процедур, пов'язаних з відбором кадрів до Служби безпеки України. У межах конкурсного відбору кадрів для СБУ також зважають на перелік критеріїв, які впливають на конкурентоспроможності кандидатів на службу, зокрема: громадянство України; вікові обмеження (від 21 до 35 років); вища освіта відповідного профілю та наявність спеціальних кваліфікаційних сертифікатів із безпеки, розвідки, аналізу даних тощо; наявність досвіду роботи відповідного профілю, наприклад, у сфері правоохоронної діяльності, військової служби, державного управління; високий рівень фізичної та психологічної стійкості, сформована стресостійкість; відмінна репутація, відсутність проблем із законом, наявність рекомендацій від роботодавців або попередніх служб; високий рівень володіння іноземними мовами, що дає змогу ефективно спілкуватися з партнерами з інших країн [158]. Разом із тим, В.В. Сліпенюк

та А.С. Клименко акцентують увагу на тому, що у чинному законодавстві не визначено вимоги про неналежність до громадянства чи підданства іноземної держави та спеціальної перевірки на предмет зв'язку з іноземними спецслужбами. Це давало можливість проникнення до структур СБУ агентів ФСБ РФ. Так, наприклад, у 2013 р. керівником СБУ було призначено чинного громадянина Росії, який проходив службу в армії окупантів О.Якименка, якому правоохоронці інкримінують вчинення кримінальних правопорушень проти основ національної безпеки, створенні не передбачених законом воєнізованих або збройних формувань, а також порушення законів та звичаїв війни. Нині ж колишній співробітник СБУ є керівником створеної агресором так званої "державної служби безпеки в Херсонській області" та є причетним до організації масових репресій проти мирних мешканців у захопленій частині цієї області [115; 158]. З огляду на вказане, В.В. Сліпенюк та А.С. Клименко запропонували доповнити ч. 2 ст.19 Закону України "Про Службу безпеки України" вимогою про неналежність кандидата до громадянства чи підданства іноземної держави, яка має підтверджуватись відповідною декларацією та спеціальною перевіркою щодо зв'язків з іноземними спецслужбами [158].

В контексті вдосконалення процедур відбору кадрів до СБУ варто вказати наукову працю В.А. Карастельова, який дійшов до цілком слушного висновку, що привалювання підзаконних нормативно-правових актів в адміністративно-правовому регулюванні відбору кадрів до СБУ є недоліком, адже, якщо порівнювати приклади регулювання аналогічного питання у роботі інших правоохоронних органів, зокрема, Національної поліції України, Національного антикорупційного бюро України тощо, то в законодавчих актах сфери діяльності останніх, питання відбору більш 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 регулює 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 службу в СБУ. виправлення зазначених недоліків можливо за рахунок внесення змін до Розділу III Закону України «Про Службу 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 [51].

Таким чином, вдосконалення процедур відбору кадрів до органів і підрозділів Служби безпеки України має передбачати:

- по-перше, законодавче розширення вимог щодо відсутності у особи, яка претендує на посаду в СБУ другого громадянства, або ж підданства іншої держави (стаття 19 ЗУ «Про Службу безпеки України»);
- по-друге, розширення 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 патріотичних намірів та вірності державі;
- по-четверте, розширення вимог щодо наявності родичів за кордоном, а особливо в російській федерації.

Наступним моментом, якому слід приділити увагу в рамках представленої у роботі проблематики, вдосконалення процедур підготовки кадрів для Служби безпеки України, - процес підготовки кадрів. Так, Г.А. Гончаренко у своєму науковому дослідженні вказує, що важливою складовою підвищення національних безпекових спроможностей є

модернізація системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для сектору безпеки і оборони України за стандартами ЄС та НАТО. А кадрове забезпечення сектору безпеки і оборони, як визначалося Концепцією розвитку сектору безпеки і оборони України, затвердженою Указом Президента України від 14 березня 2016 року № 92/2016 (яка вже втратила чинність), включала оптимізацію системи вищих військових навчальних закладів та навчальних підрозділів сектору безпеки і оборони, організацію підготовки спеціалістів для потреб сектору безпеки і оборони за державним замовленням за спорідненими спеціальностями у відповідних профільних навчальних закладах незалежно від їх відомчої приналежності з отриманням у них європейського рівня освіти [29].

Г.А. Гончаренко в даному контексті вказує на необхідність подальшого комплектування штатних посад в органах, підрозділах СБ України за рахунок фахівців з вищою юридичною освітою і обов'язковим знанням новітнього законодавства, включаючи професійно-орієнтовані навчальні дисципліни та спецкурси в сфері державної безпеки, не викликає сумнівів. Саме тому, перспективним напрямком в рамках оптимізації системи вищих військових навчальних закладів та навчальних підрозділів сектору безпеки вбачається пропозиція підготовки юридичних кадрів для потреб СБ України за другим (магістерським) рівнем вищої освіти з півторарічним терміном навчання. Крім того, з огляду на необхідність своєчасного та повного впровадження досвіду застосування новел законодавства в практичній діяльності слідчих та оперативних підрозділів СБ України, вбачається за доцільне розширення науково-дослідних підрозділів в органах безпеки, які б здійснювали вивчення та узагальнення передової практики застосування сучасного кримінального та кримінального процесуального законодавства та поширювали позитивний досвід шляхом складання методичних матеріалів, проведення навчальних занять в практичних підрозділах СБ України [29].

Досить цікавою позиція В.В. Сокурєнка, яка у своєму науковому дослідженні акцентує увагу на тому, що нагальним питанням є реформування системи підготовки кадрів для сектору безпеки і оборони за допомогою впровадження системних змін у підходах до організації такої освіти, формування її нової парадигми, що ґрунтуватиметься на принципах і стандартах Європейського Союзу та НАТО. Це, у свою чергу, потребує проведення інституційного аудиту наявної системи професійної освіти в секторі безпеки і оборони, імплементації міжнародних стандартів набуття професійних компетентностей працівниками цього сектору протягом усього часу їх служби. Вчений пропонує переглянути вимоги щодо наявності лише однієї освітньої програми для кадрів сектору безпеки і оборони різних профілів. Це зумовлено значною кількістю складових сектору безпеки і оборони, різними завданнями, що покладаються державою на кожен орган державної влади, й особливостями правових інструментів, використання яких дає змогу виконувати вказані завдання [163, с.215-216]. Окрім того, В.В. Сокурєнко переконливо доводить, що для забезпечення якісної підготовки кадрів для сектору безпеки і оборони важливо сформувати якісну систему рекрутингу та комплектування сил безпеки і оборони професійними кадрами, оновити підходи до проведення процедури відбору (як професійного, так і психологічного, морального) кандидатів на службу до органів сектору безпеки і оборони; підвищити якість підготовки наукових кадрів, що мають спеціалізовані знання, вміння, навички та методи, необхідні для вирішення проблем, пов'язаних із функціонуванням сектору безпеки і оборони; посилити практичну підготовку, зокрема проведення тренінгових навчань, орієнтованих на надання практичних навичок і вмінь вирішувати конфлікти без застосування спеціальних засобів та зброї; підвищити якість і інтенсивність спільної підготовки сил оборони до ведення стратегічних дій [163, с.216].

В.І. Бунечко, досліджуючи напрями удосконалення підготовки працівників Служби безпеки України, які беруть участь в адміністративно-деліктному процесі, пропонує вжити таких основних заходів: подолання тенденцій щодо відомчої замкнутості системи підготовки фахівців та посилення ролі провідних відомчих навчальних закладів як центрів науково-методичного забезпечення фахової підготовки; проведення оптимізації мережі навчальних закладів для усунення існуючого дублювання підготовки фахівців за окремими спеціальностями (спеціалізаціями); приведення діючого переліку напрямів, спеціальностей (спеціалізацій), за якими здійснюється підготовка фахівців, у відповідність із сучасними потребами; поширення набутого досвіду інтеграції між вищими навчальними закладами; запровадження в діяльність навчальних закладів, що здійснюють підготовку фахівців, інформаційних технологій, які дають можливість створення єдиного інформаційно-освітнього середовища; вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників навчальних закладів, що здійснюють підготовку фахівців [21, с.65].

Отже, вдосконалення процедур підготовки кадрів для СБУ має включати:

- 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. В. Цукор в даному контексті слушно зазначає, що відомчі заклади вищої освіти в принципі потребують

більше уваги, через схильність до стагнації з огляду на свою закритість та обмеженість конкуренції. У випадку реформи і недостатньої ефективності роботи працівників – тим більше. Цьогоріч, лише публічно, держава витрачає 57 млн грн на підготовку, перепідготовку кадрів СБУ. Однак, йдеться не лише про оплату праці чималої кількості викладачів, а й повне забезпечення курсантів та невеликої частки бойової, технічної підготовки в Академії. Такий стан, насправді, не відповідає інтересам держави, оскільки підготовка фахівця потребує ресурсів: матеріально-технічної бази, викладачів, літератури, умов тощо. Звідси питання доцільності. І якщо контррозвідників ніде, крім як в СБУ, не підготують, то наприклад юриста, менеджера, а тим більше ІТ-спеціаліста, яких також готують в Академії – у багатьох вишах, які дійсно можуть забезпечити конкурентні, кращі умови і середовище, як для студента так і для викладача [183].

- по-третє, важливим та необхідним є забезпечення практичної підготовки працівників СБУ з урахування сучасних викликів, загроз та потреб;

- по-четверте, необхідним є залучення до процесу навчання фахівців, які мають реальний практичний (бойовий) досвід, що забезпечить більш ефективну підготовку майбутніх службовців.

Наступним важливим кроком у напрямку покращення та спрощення реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України є формування кадрового резерву. Кадровий резерв, пише С.М. Терницький, – це відібрана за встановленими критеріями із загального числа працівників відповідних органів група осіб, яких спеціально готують (навчають) для заміщення тих чи інших управлінських посад. Його формування має забезпечити добір таких працівників, які здатні запроваджувати демократичні цінності правової держави й громадянського суспільства, неухильно відстоювати права людини і громадянина, які володіють професійними навичками, що ґрунтуються на сучасних

спеціальних знаннях і аналітичних здібностях, а також готові прийняти на себе управлінські рішення й успішно реалізовувати їх [174, с.14]. Тож, формування кадрового резерву СБУ має важливе значення, оскільки це дозволить: по-перше, оперативніше перекривати кадрові потреби СБУ у разі виникнення необхідності; по-друге, забезпечить стабільність роботи СБУ; по-третє, створить умови для розвитку конкуренції в рамках Служби безпеки України, а відтак сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності та ефективності роботи кожного окремого службовця.

Питанню формування кадрового резерву приділялась увага у Проекті Закону України «Про Службу безпеки України» від 18.02.2020 № 3080, який внесли до розгляду народні депутати України: А. П. Бурміч, А. А. Кожем'якін, Г. М. Мамка, В. І. Чорний, М. М. Цимбалюк. Тож, у документі зазначається, що з метою формування кадрового складу Служби безпеки України й забезпечення комплектування посад у Службі безпеки України створюється кадровий резерв. Кадровий резерв формується зі співробітників, які за результатами атестації рекомендуються до висування на вищу посаду. Вакантна керівна посада заміщується за рішенням уповноваженого керівника особою, що полягають у кадровому резерві Служби безпеки України. При відмові співробітників, що полягають у кадровому резерві, від запропонованої посади вакантна посада заміщається іншим співробітником за результатами атестації. Відповідальність за формування кадрового резерву й організацію роботи з ним покладається на уповноважених керівників і кадрові підрозділи Служби безпеки України. Кадровий резерв формується у Службі безпеки України з урахуванням якісного складу кадрів і потреби в заміщенні відповідних посад. Зарахування в кадровий резерв здійснюється уповноваженим керівником. У випадках вчинення корупційного правопорушення, пониження у посаді або спеціальному званні, а також накладення дисциплінарного стягнення у

вигляді попередження про неповну службову відповідність співробітників виключається з кадрового резерву. Строк перебування співробітника в кадровому резерві не повинен перевищувати трьох років. Особи, зараховані в кадровий резерв, але не призначені в період перебування в кадровому резерві на плановані для них посади, можуть знову зараховуватися в кадровий резерв на загальних підставах. Кадрові підрозділи Служби безпеки України ведуть списки співробітників, зарахованих у кадровий резерв. Порядок формування кадрового резерву й організації роботи з ним визначається Головою Служби безпеки України [144].

Таким чином, проведений у даному підрозділі дисертаційного дослідження аналіз дає змогу констатувати, що запровадження наведених вище кроків дозволить якісно вдосконалити реалізацію кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України.

Висновки до розділу 3

Акцентовано увагу на тому, що взагалі, підготовка представляє собою комплекс правових, організаційних, науково-методичних та інших заходів, спрямованих на формування у особи теоретичних знань, а також практичних умінь та навичок, які необхідні їй для виконання певної задачі. Ключовими характеристиками підготовки є: а) носить цільовий характер, адже направлена на формування знань, умінь та навичок особи у певній сфері суспільного життя; б) системність, адже набуття знань повинно носити послідовний характер; в) комплексність, - охоплює всі аспекти сфери суспільного життя, для якої здійснюється підготовка. В рамках представленої в роботі проблематики найбільш доцільно говорити саме про професійну підготовку, тобто таку, що орієнтована на набуття особою певного рівня професіоналізму.

З'ясовано, що професіоналізм є комплексною характеристикою працівника (службовця, посадової особи, тощо), яка відображає високий рівень володіння ним теоретичних знань, практичних умінь, навичок та компетенції у певній сфері суспільного життя, що виявляється у здатності якісно, ефективно та результативно виконувати покладені на завдання та функції. Зазначене, з огляду на специфіку правового статусу та ключове призначення, має вкрай важливе значення для формування кадрового складу органів та підрозділів Служби безпеки України.

Обґрунтовано, що значення професіоналізму посадових осіб Служби безпеки України обумовлено наступними чинниками: по-перше, лише професіонали здатні на високому рівні реалізовувати ключові функції СБУ; по-друге, професіонал має можливість швидко адаптуватись до викликів та загроз та реалій, які обумовлені не тільки повномасштабною війною, а й соціальною, економічно та політичною кризою; по-третє, виступає запорукою дотримання принципів верховенства права та законності; по-четверте, забезпечує готовність працівника до роботи в умовах значного фізичного та психологічного навантаження. А відтак, цілком справедливим говорити про те, що особливого значення набуває саме підготовка професійна.

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

Узагальнено, що особливостями підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти є наступні: по-перше, вузький перелік відповідних ЗВО, а також наявність у них особливого правового статусу; по-друге, теоретична та практична підготовка спеціалістів в 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 із роботою Служби безпеки України, носять закритий характер; по-четверте, на навчання до відповідних ЗВО приймаються виключно особи, які наділені певним рівнем психологічної, інтелектуальної та фізичної готовності; по-п'яте, важливе значення приділяється практичній підготовці фахівців.

Наголошено, що значення підготовки спеціалістів для органів і підрозділів Служби безпеки України в закладах вищої освіти полягає у наступному: 1) забезпечує СБУ фахівцями такого рівня, які будуть здатні на високому рівні якісно та ефективно виконувати завдання та функції Служби; 2) створює умови для постійного професійного розвитку кадрів для СБУ, що в свою чергу позитивно впливає на стан забезпечення та захисту національної безпеки України; 3) дає можливість всебічно підготувати спеціалістів, які будуть швидко адаптуватись до змін; 4) така підготовка орієнтована не тільки на надання теоретичних знань, умінь та навичок, й патріотичного виховання осіб, які будуть віддані присязі, державі та українському народу.

Відмічено, що в розрізі представленої в роботі проблематики адміністративне законодавство представляє собою сукупність нормативно-правових актів різної юридичної сили, які містять норми адміністративного права, що в свою чергу спрямовані на регулювання суспільних відносин, які виникають в процесі реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України.

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 та загроз. Вказаний нормативно-правовий акт повинен вирішити наступні завдання: вдосконалення системи відбору та підготовки кадрів для Служби безпеки України; формування дієвої 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.

З'ясовано, що вдосконалення процедур відбору кадрів до органів і підрозділів Служби безпеки України має передбачати: по-перше, законодавче розширення вимог щодо відсутності у особи, яка претендує на посаду в СБУ другого громадянства, або ж підданства іншої держави (стаття 19 ЗУ «Про Службу безпеки України»); по-друге, розширення 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 патріотичних намірів та вірності державі; по-четверте, розширення вимог щодо наявності родичів за кордоном, а особливо в російській федерації.

Констатовано, що з метою вдосконалення процедур підготовки кадрів для СБУ необхідно: 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 та необхідним є забезпечення практичної підготовки працівників СБУ з урахування сучасних викликів, загроз та потреб; по-четверте, необхідним є залучення до процесу навчання фахівців, які мають реальний практичний (бойовий) досвід, що забезпечить більш ефективну підготовку майбутніх службовців.

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-трудових 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адміністративне право : підручник / [Ю. П. Битяк та ін.] ; за заг. ред. Ю. П. Битяка. Харків : Право, 2013. 656 с.
2. Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Юрид. літ., 2003. 896 с.
3. Адміністративне право України : підручник для юрид. вузів і фак. / [Ю. П. Битяк, В. В. Богуцький, В. М. Гаращук та ін.] ; за ред. Ю. П. Битяка. Харків : Право, 2000. 520 с.
4. Адміністративне право України. Академічний курс : підручник : у 2 т. / [ред. кол.: В. Б. Авер'янов (голова)]. Київ : Юрид. думка, 2004. Т. 1. Загальна частина. 584 с.
5. Антошкіна В. К. Індивідуальні правові акти як об'єкт тлумачення. Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень. *Вчені записки Таврійського національного університету імені Вернадського*. Серія : Юридичні науки. 2020. Т. 31 (70), № 1. С. 7–13.
6. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення : монографія. Харків : Основа, 1996. 398 с.
7. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с.
8. Бандурка О. О. Управління державною податковою службою в Україні: організаційно-правові аспекти : монографія. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2005. 506 с.
9. Бараш Є. Ю. Персонал державної кримінально-виконавчої служби: поняття та структура. *Право і безпека*. 2010. № 4 (36). С. 75–80.
10. Безпалова О. І. Правові засади реалізації державної політики у правоохоронній сфері. *Право і безпека*. 2012. № 3. С. 87–92.

11. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: проблеми становлення, розвитку та функціонування : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2006. 420 с.
12. Блуд В. В. До проблеми визначення поняття кадрів органів та підрозділі Служби безпеки України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 9. С. 598–600.
13. Блуд В. В. До характеристики правового статусу кадрових підрозділів Служби безпеки України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2024. Вип. 5. С. 177–181.
14. 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. (м. Київ, 16–17 квіт. 2024 р.) / НДІ публ. права. Київ, 2024. С. 176–179.
15. 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. (м. Київ, 12–13 серп. 2020 р.) / НДІ публ. права. Київ, 2020. С. 132–134.
16. Блуд В. В. Принципи кадрової роботи в органах підрозділах Служби безпеки України. *Вітчизняна юридична наука в умовах сучасності* : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 19–20 лип. 2017 р.) / НДІ публ. права. Київ, 2017. С. 167–170.
17. Блуд В. В. Сутність кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України як напряму внутрішньо організаційної управлінської діяльності. *KELM. Knowledge, Education, Law, Management*. 2022. № 7 (51). С. 388–391.
18. Бойчук Р. П. Правові засади державного регулювання підприємницької діяльності: проблеми формування. *Право та інновації*. 2019. № 4 (28). С. 21–26.

19. Бояринцева М. А. Адміністративно-правовий статус громадянина України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2005. 213 с.
20. Бриль К. І. Правозастосовний акт як особливий вид індивідуальних правових актів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2008. 214 с.
21. 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.
22. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. Київ ; Ірпінь : Перун, 2009. 1736 с.
23. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. гол. ред. В. Т. Бусел]. Київ ; Ірпінь : Перун, 2004. 1440 с.
24. Вербець В. В., Субот О. А., Христюк Т. А. Соціологія : навч. посіб. Київ : Кондор, 2009. 550 с.
25. Вінник О. М. Господарське право : навч. посіб. [2-е вид., змін. та допов.]. Київ : Правова єдність, 2008. 766 с.
26. Воронько О. А. Керівні кадри: державна політика та система управління : навч. посіб. для студ., слухачів із спец. “Держ. упр.”, “Держ. служба”. Київ : УАДУ, 2000. 156 с.
27. Галуцько В. В. Адміністративно-правові основи організації та діяльності державної служби охорони при Міністерстві внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2003. 207 с.
28. Головкін О. Цілі та завдання державного контролю у галузі охорони довкілля в Україні. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2011. № 3. С. 54–61.

29. Гончаренко Г. А. Система підготовки кадрів для Служби безпеки України: сучасний стан та перспективи розвитку. *Традиції та новації юридичної науки: минуле, сучасність, майбутнє* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 19 трав. 2017 р.) : у 2 т. / відп. ред. Г. О. Ульянова. Одеса, 2017. Т. 2. С. 151–153.

30. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с.

31. Гончарук С. Т. Адміністративне право України : Загальна та Особлива частини : навч. посіб. (на допомогу слухачам, що здають державні та поточні іспити з адміністративного права). Київ : НАВСУ, 2000. 239 с.

32. Гурбик Ю. Ю., Біляєва С. С., Багунц О. С. Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. № 17. С. 216–224.

33. Гурковський М. П., Єсімов С. С. Кадрова робота в органах Національній поліції. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія : Юридична. 2023. № 1. С. 19–27.

34. Денисов А. В. Значення та особливості кадрового забезпечення в органах Національної поліції. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2024. № 1. С. 123–127.

35. Денисюк Д. С. Адміністративно-правові засади дозвільно діяльності ДАІ МВС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2010. 192 с.

36. Деркач Ю. В. Механізм державного регулювання розвитку санаторно-курортного потенціалу Прикарпатського регіону України (організаційно-правові засади) : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Київ, 2009. 187 с.

37. Джафарова М. В. Адміністративні процедури прийняття та реалізації управлінських рішень органів внутрішніх справ у відносинах з населенням : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2008. 196 с.

38. Джурканин Т., Негодченко А., Сергевнин В. Кадровое обеспечение полиции США : монография / под ред. засл. юриста Украины, проф. А. В. Негодченко. Харьков : Нац. ун-т внутр. дел ; Дніпропетровськ : Лира ЛТД, 2003. 360 с.

39. Діденко В. В. Сутність та значення професійної підготовки працівників Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 12. С. 523–526. URL: http://www.lsej.org.ua/12_2021/135.pdf.

40. Дума В. В. Правозастосовча діяльність та форми її здійснення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2010. 216 с.

41. 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.

42. Євсєєв О. П. Процедури в конституційному праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Харків, 2008. 220 с.

43. Єдиний державний реєстр декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. *Національне агентство з питань запобігання корупції* : [сайт]. URL: https://public.nazk.gov.ua/documents/list?q=%D0%A1%D0%91%D0%A3&full_search=1&declaration_type%5B%5D=1&document_type%5B%5D=1&position_type%5B%5D=2&date_from=&date_to=.

44. Журавель Я. В. Складові адміністративно-правового статусу органів виконавчої влади в Україні. *Правова доктрина, правоутворення та правозастосування: проблеми зв'язку та шляхи розвитку* : тези доп. учасників наук.-практ. конф. (м. Харків, 11 жовт. 2019 р.) / НДІ ППСН. Харків, 2019. С. 41–44.

45. Загальна теорія держави і права : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін.] ;

за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2002. 432 с.

46. Ізбаш К. С. Організаційно-правові засади роботи з персоналом органів досудового слідства МВС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2008. 190 с.

47. Ізбаш К. С., Славінська І. В. Сучасний стан кадрового забезпечення персоналу органів і підрозділів Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. Вип. 1. С. 165–168.

48. Інститут підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. *Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого* : [сайт]. URL: <https://nlu.edu.ua/vstup/instytut-pidgotovky-yurydychnyh-kadriv-dlya-sluzhby-bezpeky-ukrayiny-naczionalnogo-yurydychnogo-universytetu-imeni-yaroslava-mudrogo-unikalnyj-navchalnyj-pidrozdil-sluzhby-bezpeky-ukrayiny/>.

49. Інститут Служби безпеки України. *Служба безпеки України* : [сайт]. URL: <https://ssu.gov.ua/institute-ssu>.

50. Калюта А. Б. Адміністративно-юрисдикційна діяльність митних органів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2007. 198 с.

51. Карастельов В. А. Сучасний стан адміністративно-правового регулювання відбору кадрів до Служби безпеки України. *Юридична наука*. 2020. № 3 (105). С. 550–555. URL: <https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/694/645>.

52. Клемпарський М. М. Державні службовці як суб'єкти трудового права України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2014. 403 с.

53. Ковальська В. В. Міліція в системі правоохоронних органів держави (адміністративно-правові аспекти) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2008. 422 с.

54. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
55. Козаков В. М. Аксіологія державного управління : підручник. Київ : НАДУ, 2010. 256 с.
56. Козьяков Р. С. Адміністративно-правове забезпечення контрольнаглядової діяльності в Національній поліції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Кропивницький, 2024. 205 с.
57. Колесник Я. В. Принципи реалізації правоохоронної функції держави органами Національної поліції України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2020. 212 с.
58. Колодій А. М. Принципи права України : монографія. Київ : Юрінком Інтер, 1998. 208 с.
59. Коломоєць Т. О., Лютіков П. С. Державний контроль у галузі чорної металургії в Україні: організаційно-правовий аспект : монографія. Запоріжжя : Запорізький нац. ун-т, 2009. 216 с.
60. Колпаков В. К. Адміністративне право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 1999. 736 с.
61. Комзюк А. Т. Заходи адміністративного припинення. *Адміністративне право України. Академічний курс* : підручник : у 2 т. / [редкол.: В. Б. Авер'янов (голова)]. Київ, 2004. Т. 1. Загальна частина С. 421–428.
62. Комірчий П. О. Кадрове забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері: поняття та правові вимоги. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція. 2019. № 41, т. 2. С. 134–137.
63. Конкурс на зайняття вакантної посади державної служби. *Служба безпеки України* : [сайт]. URL: <https://ssu.gov.ua/konkurs-na-zainiattia-vakantnoi-posady-derzhavnoi-sluzhby>.

64. Конопльов В. В. Організаційно-правовий механізм підготовки та прийняття управлінських рішень в адміністративній діяльності органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2006. 34 с.
65. Константи́й О. В. Джерела адміністративного права України : монографія. Київ : Рада, 2005. 120 с.
66. Конституційне право України : підручник для студ. вищ. навч. закл. / за ред. В. П. Колісника та Ю. Г. Барабаша. Харків : Право, 2008. 416 с.
67. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72, ч. 1. Ст. 2598. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
68. Конюкова І. Я., Сидоровська Є. А. Соціальний статус у сучасній міжкультурній комунікації. *Культура і сучасність* : альманах. 2022. № 1. С. 56–61.
69. Коросташова І. М. Організаційно-правові засади контролю в митній службі України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2006. 209 с.
70. Кошиков Д. О. Сутність правових засад реалізації державної політики у сфері забезпечення економічної безпеки держави. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2020. № 1 (11). С. 164–175.
71. Кравченко О. О. Роль кадрової політики на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2016. № 3. С. 355–359.
72. Кравченко С. О. Теоретико-методологічні засади здійснення державно-управлінських реформ : дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.01. Київ, 2010. 436 с.
73. Красноборов О. В. Кадрове забезпечення діяльності органів правосуддя як зовнішньоорганізаційний напрямок діяльності Державної

судової адміністрації України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. № 42. С. 171–178.

74. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. *Управління персоналом : навч. посіб.* Київ : Кондор, 2003. 296 с.

75. Кукурудз Р. О. *Апеляція в адміністративно-юрисдикційному процесі: питання теорії та практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07.* Запоріжжя, 2010. 213 с.

76. Кулинич С. А. *Поняття, значення та види управлінських процедур в діяльності органів прокуратури. Право і безпека.* 2006. № 5'3. С. 69–72.

77. *Курси для працівників режимно-секретних органів СБУ. Національна академія Служби безпеки України : [сайт]. URL: <https://www.nasbu.edu.ua/ua/84-kursi-dlya-pracivnikiv-rezhimno-sekretnih-organiv-perepidgotovka-ta-pidvischennya-kvalifikacii>.*

78. Курусь Т. В. *Співвідношення нормативної діяльності із суміжними правовими поняттями. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Серія : Юриспруденція. 2013. № 6–3, т. 1. С. 9–11.

79. Ластович Д. М. *Поняття адміністративно-правового статусу поліції як суб'єкта надання поліцейських послуг. Наше право.* 2015. № 6. С. 71–75.

80. Лисак В. Ю., Олійник О. С. *Актуальні проблеми та передумови формування поняття «кадровий потенціал». Економіка і суспільство.* 2018. Вип. 14. С. 709–715.

81. Литвинов О. М. *Соціально-правовий механізм протидії злочинності в Україні (теоретичні та практичні засади) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.08.* Харків, 2010. 432 с.

82. Лук'янов В. О., Мунін Г. Б. Організація готельно-ресторанного обслуговування : навч. посіб. [2-е вид., переробл. і доповн.]. Київ : Кондор, 2012. 346 с.
83. Лютіков П. С. Державний контроль у галузі чорної металургії в Україні: організаційно-правовий аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2009. 212 с.
84. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. [2-ге вид., допов. та перероб.]. Київ : Атіка, 2003. 576 с.
85. Манько Д. Г. Легалізація як правова процедура : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2010. 205 с.
86. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.
87. Мельник Р. С. Адміністративні процедури в діяльності органів внутрішніх справ. *Вісник Запорізького юридичного інституту*. 2004. № 3. С. 97–101.
88. Михальчук Т. В. Використання інформації, отриманої телекомунікаційним шляхом, у розслідуванні злочинів : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09. Київ, 2009. 222 с.
89. Міграційне право України : підручник / [С. М. Гусаров, А. Т. Комзюк, О. Ю. Салманова та ін.] ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, чл.-кор. НАПрН України С. М. Гусарова. Харків : Дім реклами, 2016. 296 с.
90. Міщенко І. В. Новели інституту митного режиму в контексті реформування митного законодавства. *Адміністративне право і процес*. 2012. № 2 (2). С. 73–77.
91. Момот В. М. Робота з персоналом в органах та підрозділах державної податкової адміністрації України: теоретичні та організаційно-правові засади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2006. 204 с.
92. Москович Л. М. Організаційно-правові проблеми статусу суддів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10. Харків, 2003. 21 с.

93. Муравйов К. В. До проблеми визначення поняття правові засади реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Право. 2014. Вип. 29, ч. 2, т. 3. С. 154–157.

94. Національна академія СБУ. *Служба безпеки України* : [сайт]. URL: <https://ssu.gov.ua/natsionalna-akademiiia>.

95. Невядовський В. О. Адміністративні форми та методи контролю за якістю вищої освіти в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2017. Вип. 1 (9), т. 2. С. 48–54.

96. Ненько Ю. П. Підготовка фахівця як предмет психолого-педагогічного аналізу. *Професійна освіта: проблеми і перспективи* : зб. наук. праць. 2017. Вип. 12. С. 41–46.

97. Нечипоренко А. О. Нормотворчість в Україні: поняття, види, напрями удосконалення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2015. 21 с.

98. Нижник Н. Р. Правовое регулирование государственно-управленческих отношений : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.02. Київ, 1992. 39 с.

99. Никифорова В. Г. Управління персоналом : навч. посіб. [2-ге вид., випр. та допов.]. Одеса : Атлант, 2013. 275 с.

100. Николина К. В. Належна юридична процедура: теоретичні аспекти визначення. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія : Юридичні науки. 2012. Вип. 94. С. 44–46.

101. Новий тлумачний словник української мови : 42 000 слів : у 4 т. / [уклад. : проф. В. В. Яременко, канд. філолог. наук О. С. Сліпушко]. Київ : Аконт, 2000. 3690 с.

102. Новий тлумачний словник української мови : у 3 т. / [уклад.: В. В. Яременко, О. М. Сліпушко]. Київ : АКОНІТ, 2001. Т. 1. А–К. 930 с.

103. Оверковська Т. К. Поняття правової форми охорони земель України. *Шляхи активізації інноваційної діяльності в освіті, науці, економіці* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 12 квіт. 2016 р.) : у 2 т. / [орг. ком. : А. І. Крисоватий, З.-М. В. Задорожний, Б. В. Погріщук та ін.] ; ВННІЕ ТНЕУ. Вінниця, 2016. Т. 1. С. 180–181.

104. Окунев І. С. Загально-теоретичні засади правового статусу суб'єкта права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2009. 21 с.

105. Олійниченко О. М. Аспектний підхід до визначення поняття «управлінське рішення». *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2007. № 21. С. 79–83.

106. Організаційно-правові засади професійної підготовки персоналу органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. / [В. С. Венедиктов, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський та ін.] ; за заг. ред. проф. В. С. Венедиктова. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. 212 с.

107. Орловський О. Поняття принципу права. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 1997. Вип. 11. Правознавство. С. 83–91.

108. Основи методології та організації наукових досліджень : навч. посіб. для студ., курсантів, аспірантів і ад'юнтів / за ред. А. Є. Конверського. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 352 с.

109. Остапенко В. В. Вплив використання понять «кадри» та «персонал» на результати економічної діяльності, організацію виробництва й наукові дослідження. *Економіка та підприємництво*. 2017. № 4–5 (97–98). С. 53–58.

110. Пархоменко Н. М. Джерела права: теоретико-методологічні засади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2009 442 с.

111. Пасемко Г., Таран О., Бабак Д. Професіоналізм у системі публічного управління як основа розвитку персоналу публічної служби.

Економіка та суспільства. 2022. Вип. 42. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1650>.

112. Передерій О. С. Правовий статус поліції країн континентальної правової сім'ї (загальнотеоретична характеристика на матеріалах Франції, Німеччини, Польщі) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2009. 211 с.

113. Перелік посад працівників СБУ, що належать до категорій посад державних службовців : додаток до розпорядження Кабінету Міністрів України від 03 черв. 2009 р. № 600-р. *Урядовий портал. Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України* : [сайт]. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/220370799>.

114. Перепелиця А. В. Адміністративно-правове регулювання підготовки персоналу для органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Львів, 2009. 272 с.

115. Перун В. Судитимуть екскерівника СБУ Якименка. *LB.ua* : [сайт]. URL: https://lb.ua/pravo/2023/03/31/550643_suditimut_ekskerivnika_sbu.html.

116. Петков С. В. Менеджмент в органах внутрішніх справ (організаційно-правові основи) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2005. 500 с.

117. Пилипенко А. А. Правові та організаційні засади формування і функціонування персоналу митних органів України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Дніпропетровськ, 2007. 232 с.

118. Питання Служби безпеки України : указ Президента України від 27 груд. 2005 р. № 1860/2005. *Офіційний вісник України*. 2005. № 52. Ст. 3264.

119. Плахотнюк Н. Г. Організація та діяльність органів виконавчої влади в Україні. Київ, 2001. 13 с.

120. Плотніченко В. А. Конкурсний відбір осіб на заміщення вакантних посад державної служби: недосконалість правового регулювання. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2012. № 24. С. 371–379. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2012_24_47.

121. Подорожній Є. Ю. Правове регулювання конкурентоспроможності працівників органів внутрішніх справ України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2009. 183 с.

122. Попова С. М., Касеко І. В. Адміністративно-правовий статус органів державного фінансового контролю в умовах реформування міжбюджетних відносин. *Наше право*. 2015. № 2. С. 35–41.

123. Попович Є. М. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. 192 с.

124. Прийняття управлінських рішень : навч. посіб. / [Ю. Є. Петруня, Б. В. Літовченко, Т. О. Пасічник та ін.] ; за ред. Ю. Є. Петруні. [4-те вид., переробл. і допов.]. Дніпро : Ун-т митної справи та фінансів, 2020. 276 с.

125. Про вищу освіту : Закон України від 01 лип. 2014 р. № 1556-VII. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/conv#Text>.

126. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25 берез. 1992 р. № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 385. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.

127. Про внесення змін до Указу Президента України від 7 листопада 2001 року № 1053 : указ від 27 груд. 2007 р. № 1262/2007. *Офіційний вісник України*. 2008. № 1. Ст. 25.

128. Про державну службу : Закон України від 10 груд. 2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

129. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України : Закон України від 24 берез. 1999 р. № 551-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 22. Ст. 197.

130. Про забезпечення функціонування української мови як державної : Закон України від 25 квіт. 2019 р. № 2704-VIII. *Офіційний вісник України*. 2019. № 41. Ст. 1422.

131. Про загальну структуру і чисельність Служби безпеки України : Закон України від 20 жовт. 2005 р. № 3014-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. №4. Ст.53.

132. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовт. 2014 р. № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>.

133. Про затвердження Інструкції з організації спеціальної підготовки громадян України для прийняття на військову службу за контрактом в Службу безпеки України : наказ Центрального управління Служби безпеки України від 30 листоп. 2010 р. № 603. *Офіційний вісник України*. 2010. № 101. Ст. 3673.

134. Про затвердження Інструкції про організацію виконання Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України : наказ Служби безпеки України від 14 жовт. 2008 р. № 772. *Офіційний вісник України*. 2009. № 3. Ст. 94. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1323-08#Text>.

135. 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 Служби безпеки України від 22 листоп. 2019 р. № 1800. *Офіційний вісник України*. 2020. № 1. Ст. 24.

136. Про затвердження Положення з організації та проведення практичної підготовки курсантів вищих військових навчальних закладів (військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти) Служби безпеки України : наказ Центрального управління Служби безпеки України від 02 листоп. 2021 р. № 377. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1506-21#Text>.

137. Про затвердження Правил професійної етики та доброчесності військовослужбовця Служби безпеки України : наказ Центрального управління Служби безпеки України від 27 листоп. 2023 р. № 474. *Офіційний вісник України*. 2024. № 8. Ст. 442. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z2150-23#Text>.

138. Про Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023–2027 роки : указ Президента України від 11 трав. 2023 р. № 273/2023. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/2023/conv#Text>.

139. Про освіту : Закон України від 05 верес. 2017 р. № 2145-VIII. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/conv#Text>.

140. Про Положення про проходження військової служби (навчання) курсантами вищих військових навчальних закладів (військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти) Служби безпеки України : указ Президента України від 09 жовт. 2019 р. № 739/2019. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/739/2019/conv#Text>.

141. Про правотворчу діяльність : Закон України від 24 серп. 2023 р. № 3354-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. № 93. Ст. 364.

142. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року "Про Стратегію національної безпеки України" : указ

Президента України від 14 верес. 2020 р. № 392/2020. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020/conv>.

143. Про Службу безпеки України : Закон України від 25 берез. 1992 р. № 2229-ХІІ. *Верховна Рада України* : [сайт]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12/conv#Text>.

144. Про Службу безпеки України : проект Закону України реєстр. № 3080 від 18 лют. 2020 р. *ІПС ЛІГА:ЗАКОН* : [сайт]. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ЛІ01444А?an=3>.

145. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20 груд. 1991 р. № 2011-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 15. Ст. 190. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>.

146. Рабінович П. Верховенство права (за матеріалами практики Страсбурзького Суду та Конституційного Суду України). *Вісник Академії правових наук України*. 2006. № 2. С. 3–16.

147. Рачинський А. П. Статус державного службовця в Україні: теоретико-правовий аспект : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03. Київ, 2000. 176 с.

148. Руднев О. М. Гендерна рівність у праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2002. 178 с.

149. Савченко В. А. Розвиток персоналу. *Україна : аспекти праці*. 2009. № 4. С. 50.

150. Садова Т. А. Професійно-педагогічна підготовка: дефінітивний аналіз проблеми. *Педагогічні науки* : зб. наук. праць. 2009. Вип. 51. С. 326–332.

151. Сараскіна Т. В. Організаційно-правові засади діяльності податкової міліції в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2000. 212 с.

152. Сverdlin K. Yu. Поняття й ознаки кадрового забезпечення державної кримінально-виконавчої служби України та органів пробації. *Право і безпека*. 2023. № 3 (90). С. 126–134.

153. Серeda O. O. Правова процедура теоретико-правові засади та практичні виміри : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2008. 195 с.

154. Серeda O. O. Правова процедура: теоретико-правові засади та практичні виміри : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2008. 16 с.

155. Синьов В. М., Шеремет М. К., Супрун Д. М. Тенденції професійної підготовки фахівців спеціальної освіти в системі вищої школи. *Вища освіта України*. 2020. № 1. С. 34–42.

156. Синявська О. Ю. Засоби забезпечення службової дисципліни в органах внутрішніх справ України (організаційно-правові питання) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2001. 200 с.

157. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : підручник / [пер. з рос.]. Харків : Консум, 2001. 656 с.

158. Сліпенюк В. В., Клименко А. С. Удосконалення кадрового забезпечення СБУ в контексті реалізації політики національної безпеки України. *Ефективність державного управління*. 2023. Вип. 1/2 (74/75). С. 75–80.

159. Словник іншомовних слів / [уклад.: С. М. Морозов, Л. М. Шкарапута]. Київ : Наук. думка, 2000. 680 с.

160. Словник української мови : в 11 т. / [редкол. : І. К. Білодід (голова) та ін.] ; АН Української РСР ; Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні. Київ : Наукова думка, 1972. Т. 3. 3 / [ред. тому : Г. М. Гнатюк, Т. К. Черторизька]. 744 с.

161. Слюсар А. М., Колосов І. В. Поняття процедури в трудовому праві, її місце, роль та дуалістична природа як запобіжного механізму і підґрунтя ефективного судового вирішення трудових спорів. *Наукові праці*

Національного університету «Одеська юридична академія». 2017. Т. 20. С. 143–157.

162. Соболев Є., Палій В. Нормативно-правові засади закріплення адміністративно-правових обмежень прав і свобод людини при забезпечення безпеки дорожнього руху органами Національної поліції України. *Актуальні проблеми правознавства*. 2023. № 4 (36). С. 130–137.

163. Сокурєнко В. В. Підготовка кадрів для сектору безпеки і оборони як передумова забезпечення національної безпеки України. *Підготовка правоохоронців в системі МВС України в умовах воєнного стану* : зб. наук. пр. / МВС України ; Харків. нац. ун-т внутр. справ ; Каф. тактич. та спец. фіз. підготовки ф-ту № 3 ; Наук. парк «Наука та безпека». Харків, 2022. С. 128–131.

164. Спеціальності та напрями підготовки. *Національна академія Служби безпеки України* : [сайт]. URL: <https://www.nasbu.edu.ua/ua/82-specialnosti-ta-napryami-pidgotovki-perepidgotovka-ta-pidvischennya-kvalifikacii>.

165. Стадник А. М. Державне управління системою загальної середньої освіти на регіональному рівні : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02. Донецьк, 2009. 178 с.

166. Стародубцев А. А. Формування кадрового резерву в органах внутрішніх справ України. *Проблеми законності*. 2012. Вип. 119. С. 127–133.

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

168. Статут Національної академії СБУ : погоджено загальними зборами (конференцією) колективу Національної академії Служби безпеки України 26 берез. 2024 р., протокол № 1. *Національна академія Служби*

безпеки України : [сайт]. URL: <https://nasbu.edu.ua/ua/60-statut-nacionalnoi-akademii-sbu-istoriya-akademii>.

169. Стеценко В. Ю. Адміністративно-правове забезпечення запровадження в Україні обов'язкового медичного страхування : дис. ... д-ра юрид. наук : 2.00.07. Харків, 2010. 452 с.

170. Струневич О. П. Адміністративне законодавство про надання рекламних послуг: особливості сучасного стану. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія : Юридичні науки. 2013. Вип. 1 (3). С. 112–116.

171. Сурай І. Добір і відбір кадрів як механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2012. Вип. 2. С. 51–58.

172. Сучасний тлумачний словник української мови : 100 000 слів / за заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. Харків : ШКОЛА, 2009. 1008 с.

173. Теорія держави і права : підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. / [О. В. Петришин, С. П. Погребняк, В. С. Смородинський та ін.] ; за ред. О. В. Петришина. Харків : Право, 2014. 368 с.

174. Терницький С. М. Правове регулювання конкурсного заміщення посад державних службовців : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2010. 22 с.

175. Тетеря В. М. Адміністративно-правові засади кадрового забезпечення Національної поліції України на регіональному рівні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2018. 23 с.

176. Тлумачний словник української мови : 14000 реєстрових слів і словосполучень / [уклад. Т. В. Ковальова, Л. П. Коврига]. Харків : Синтекс, 2002. 672 с.

177. Тлумачний словник української мови : близько 7000 слів / [уклад. Д. Г. Гринчишин та ін.]. 3-тє вид., допов. й перероб. Київ : Освіта, 1999. 303 с.
178. Тополянська Т. О. Конституційно-процесуальні основи реалізації права законодавчої ініціативи : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2009. 22 с.
179. Угровецький О. П. Система оподаткування в Україні: становлення, адміністрування, реформування : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2009. 365 с.
180. Угровецький О. П. Система оподаткування в Україні: становлення, реформування, адміністрування : монографія. Харків : Золота миля, 2008. 308 с.
181. Училище професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. / [В. С. Венедіктов, В. П. Грохольський, М. І. Іншин та ін.] ; за заг. ред. проф. В. С. Венедіктова. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2005. 391 с.
182. Федорчук О. М. Правові основи захисту прав і законних інтересів платників податків в адміністративному порядку : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Острого, 2003. 232 с.
183. Цукор В. Що не так з підготовкою кадрів у СБУ? *Українська правда* : [сайт]. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2021/09/14/7307075/>.
184. Червякова О. В. Організаційно-правові аспекти управління вищим навчальним закладом МВС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2002. 219 с.
185. Чубоха Н. Співвідношення категорій «форма» та «джерело» права. *Історико-правовий часопис*. 2018. № 2. С. 105–110.

186. Шала Л. В. Концепція приватної власності у римському праві та її рецепція у праві України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Львів, 2010. 207 с.
187. Шаповал О. А. Кадрова політика та шляхи її покращення. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 712–715.
188. Шатерніков М. І. Теоретичні підходи до визначення поняття «правові засади діяльності господарських судів». *Європейські перспективи*. 2015. № 6. С. 108–112.
189. Шатрава С. О. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції на сучасному етапі розвитку. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 1. С. 83–87.
190. Швидкій І. І. Особливості правового регулювання праці працівників ДАІ як суб'єктів трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2009. 190 с.
191. Шегда А. В. Основы менеджмента : учеб. пособ. Киев : Тов-во "Знання", 1998. 512 с.
192. Шмаленя С. В. Особливості застосування аналогії права при вирішенні юридичних справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Запоріжжя, 2008. 238 с.
193. Щокіна О. О. Правовий звичай міжнародної торгівлі як джерело міжнародного приватного права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Харків, 2005. 198 с.
194. Юридична енциклопедія : в 6 т. / [редкол. Ю. С. Шемшученко та ін.]. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 1. А–Г. 672 с.
195. Якимець О. Правові засади використання науково-технічних засобів у цивільному процесі. *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2002. № 2. С. 15–18.

196. Ярмиш О. Н., Серьогін В. О. Державне будівництво та місцеве самоврядування в Україні : підручник. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2002. 531 с.

197. Blud Volodymyr. 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.

ДОДАТКИ

Додаток А

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 Службі 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 Службі 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.