

ВІДГУК

офіційного опонента – доктора юридичних наук, професора, заслуженого діяча науки і техніки України Дрозда Олексія Юрійовича, на дисертацію **Блуда Володимира Володимировича «Адміністративно-правові засади реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України», подану на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право**

Актуальність теми дослідження. Служба безпеки України в сучасних реаліях – це не просто спеціальна служба особливого призначення, сьогодні вона є своєрідним еталоном у світі, як правоохоронний орган, який здатний на високому рівні виконувати важливі завдання та функції, спрямовані на забезпечення національної безпеки, а також захист прав, свобод та інтересів суспільства взагалі та кожного окремого громадянина, зокрема. Виконання СБУ своїх завдань, як в межах країни, так і за кордоном, вимагає від її посадових осіб особливого підходу, а відтак, наявності спеціального набору професійних знань, умінь та навичок. Втім, у зазначеному напрямку існує низка проблем, які зумовлені недосконалістю нормативно-правового регулювання реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України. За таких умов, не викликає сумніву, що дисертаційне дослідження Блуда Володимира Володимировича «Адміністративно-правові засади реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України» не може викликати жодних сумнівів.

Дисертаційне дослідження виконано відповідно у відповідності до положень: «Стратегії національної безпеки України», затвердженої Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020; «Стратегії воєнної безпеки України», що була затверджена 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 11.05.2023 № 273/2023. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Науково-дослідного інституту публічного права «Правове

забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації 0120U105390).

У вступі обґрунтовано актуальність обраної теми дисертації, визначено її зв'язок із науковими програмами, планами та темами, розкрито мету, задачі, об'єкт і предмет дослідження, його методи, наукову новизну, підкреслено практичну важливість висновків, одержаних у результаті проведеного дослідження, узагальнено результати роботи і подано відомості про публікації автора за темою дисертації.

Дисертаційна робота Блуда В.В. поглиблює і доповнює існуючий масив знань у відповідній сфері, а викладені вище обставини підкреслюють актуальність, своєчасність, суспільну значимість та важливість дослідження порушеної проблематики.

Ступінь обґрунтованості положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації.

Дисертаційне дослідження Блуда В.В. ґрунтується на використанні сучасної методології пізнання складних правових явищ, яка передбачає поєднання як загальнонаукових, так і спеціальних наукових методів, зокрема таких як діалектичний, компаративний, логіко-семантичний, методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції тощо. Їх застосування визначило логічну побудову дисертації та дозволило послідовно й науково обґрунтовано реалізувати мету і завдання, поставлені на початку дослідження.

Безсумнівною перевагою роботи є використання великого обсягу нормативно-правових актів, як законодавчих, так і підзаконних, загальнотеоретичних наукових праць українських та зарубіжних вчених, розробок фахівців у галузі теорії права, адміністративного права, фінансового права, офіційних статистичних матеріалів, тощо.

Наукова новизна отриманих результатів визначається тим, що дисертація є однією із перших спроб комплексно, на монографічному рівні, з'ясувати сутність, зміст та особливості адміністративно-правових засад реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України, на основі чого опрацювати напрями вдосконалення адміністративного законодавства у

досліджуваній сфері суспільного життя. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень і висновків. Основні з них такі:

- вперше виділено характерні особливості правового статусу кадрових підрозділів Служби безпеки України, на основі чого відзначено, що вони являють собою централізовану структуру, яка складається із:
 - а) Управління роботи з особовим складом, що є частиною Центрального управління СБУ та відповідає за стратегічне визначення векторів та координацію кадрової роботи в правоохоронному органі загалом;
 - б) кадрових підрозділів регіональних та інших органів, які проводять кадрову роботу на місцях (с.21);

- удосконалено науковий підхід щодо визначення переліку форм та методів реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України, на основі чого відзначено, 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 відзначено той факт, що не всі із окреслених форм та методів віднайшли свого законодавчого закріплення, а відтак дана прогалина має бути усунена, що забезпечить покращення теоретичних досліджень та правозастосовної практики (с.22);

- дістало подальшого розвитку твердження про те, 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 отримання теоретичних знань, умінь та навичок, й патріотичного виховання осіб, які

будуть віддані присязі, державі та українському народу (с.24);

- 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 (с.80);

- констатовано, 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 (с.85);

- 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 (с.135);

- 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 (с.138);

- 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 (с.169);

- доведено, що необхідно переглянути процедури підготовки кадрів для СБУ, в рамках 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 та необхідним є забезпечення практичної підготовки працівників СБУ з урахування сучасних викликів, загроз та потреб; по-четверте, слід залучати до процесу навчання фахівців, які мають реальний практичний (бойовий) досвід, що забезпечить більш ефективну підготовку майбутніх службовців.

Результати дослідження можуть бути використані у практичній діяльності та освітньому процесі.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації

Позитивна оцінка дисертаційного дослідження в цілому не виключає можливості й необхідності висунути низку зауважень критичного та дискусійного характеру:

1. Так, аналіз тексту дисертаційного дослідження не дає відповіді на питання про те, як саме автор оцінює сучасне законодавство, яке регулює кадрову роботу в органах та підрозділах СБ України, та якою є тенденції його подальшого розвитку?

2. Заслуговує на увагу те, що автором, на сторінці 121 дисертації було сформульовано власне визначення поняття форми реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України. До переліку відповідних форм, здобувачем запропоновано 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. Разом із тим, як недолік необхідно відмітити, що не всі із вказаних форм були змістовно розкрити здобувачем. Наприклад, додатково хотілося б уточнити: що взагалі представляє собою така процедура, як атестація співробітників СБУ.

3. На сторінці 86 дисертації автор пропонує власне визначення поняття принципів кадрової роботи в органах і підрозділах Служби безпеки України, до переліку яких відносить: верховенство права; законності; рівності; непорушності прав і свобод людини і громадянина; професіоналізму; централізованості; інноваційності та розвитку. Такий перелік, як вбачається, є досить узагальненим та потребує додаткового опрацювання.

4. У розділі 3 дисертації, який було присвячено перспективним напрямкам побудови нової моделі кадрових процедур в Службі безпеки України, здобувач занадто захопився вивченням ряду теоретичних питань, зокрема: «професіоналізм»; «професійна підготовка»; «адміністративне законодавство»; тощо.

5. На сторінці 181 автор пропонує створити нормативно-правову основу формування кадрового резерву для Служби безпеки України, однак при цьому не уточнює: про які саме нормативні акти йдеться?

Варто відмітити, що висловлені зауваження характеризують складність дослідженої проблеми, а тому суттєво не пливають на загальну позитивну оцінку та високі наукові здобутки дисертаційного дослідження Блуда В.В. Результати дослідження можуть бути використані для вдосконалення адміністративного законодавства, а також у науково-дослідній роботі, практичній діяльності суб'єктів кадрового забезпечення СБУ. Основні наукові положення, висновки й практичні рекомендації, викладені в дослідженні, були висвітлені у фахових періодичних виданнях, оприлюднені на міжнародних науково-практичних конференціях.

Висновок

Основні наукові положення, висновки й практичні рекомендації, викладені в дисертації Блуда В.В. були достатньо оприлюднені ним у статтях періодичних фахових видань, тезах доповідей науково-практичних конференціях.

Зміст дисертаційної роботи висвітлений повно, систематично, послідовно, виклад запропонованих в роботі положень базується на

грунтовному опрацюванні літературних джерел. Автор обґрунтував власні висновки проведеного дослідження, які є суттєвим внеском у розвиток адміністративного права України. В цілому, дисертація Блуда В.В. є самостійним, завершеним науковим дослідженням, присвяченим адміністративно-правовим засадам реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України.

Отже, дисертація Блуда Володимира Володимировича на тему: «Адміністративно-правові засади реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України» є завершеною працею, в якій отримано нові науково обґрунтовані результати, що вирішують конкретне наукове завдання, яке має суттєве значення для науки адміністративного права, тобто за своєю актуальністю, новизною постановки та вирішенням досліджених проблем, теоретичним рівнем і практичною корисністю, достовірністю і обґрунтованістю одержаних результатів повністю відповідає вимогам Порядку присудження наукових ступенів, а її автор заслуговує на присудження йому наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право.

Офіційний опонент:

керівник Департаменту

організаційного забезпечення діяльності

Бюро економічної безпеки України,

доктор юридичних наук, професор,

заслужений діяч науки і техніки України



Олексій ДРОЗД