

## ВІДГУК

**офіційного опонента – доктора юридичних, професора Оксіня Віталія Юрійовича, – на дисертацію Блуда Володимира Володимировича «Адміністративно-правові засади реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України», подану на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.07 — адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право (08 – право)**

**Актуальність теми дисертаційного дослідження.** В умовах сьогодення, Служба безпеки України показала себе як один із найефективніших органів спеціального призначення, діяльність якого спрямована на реалізацію низки важливих завдань, спрямованих на забезпечення безпеки країни, державного суверенітету, територіальної цілісності, а також захисту прав, свобод та інтересів суспільства взагалі, та кожного окремого громадянина, зокрема. Особлива важливість, значення та ефективність СБУ була підтверджена із початком повномасштабного вторгнення. Так, Служба виконувала низку складних завдань, як у напрямку захисту територіальної цілісності нашої країни, так і за її межами. Втім, говорити про те, що робота даного органу є ідеальною також не можна. Все це обумовлено рядом проблем, зокрема пов'язаних із ефективним та якісним кадровим забезпеченням Служби безпеки України. Останнє напряму залежить від того, наскільки якісно врегульовано кадрові процедури в роботі даного органу спеціального призначення. З огляду на зазначене вище, актуальність та своєчасність дисертаційного дослідження Блуда Володимира Володимировича на тему: «Адміністративно-правові засади реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України» не може викликати жодних сумнівів.

Про актуальність та своєчасність роботи свідчить також те, що дослідження виконано відповідно до: «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).

В дисертації чітко визначено мету, яка полягає у тому, щоб на основі аналізу наукових поглядів вчених, норм чинного законодавства та практики його реалізації, з'ясувати 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 (с.18). На виконання окресленої мети дисертантом чітко сформульовано завдання, які, судячи із аналізу висновків, автор повністю виконав.

Об'єкт та предмет дослідження сформульовані вдало та відповідають встановленим вимогам. Зокрема, об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у процесі реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України. Предметом дослідження є адміністративно-правові засади реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України (с.19).

З метою досягнення об'єктивного наукового результату та формування відповідних положень та висновків, що характеризують наукову новизну роботи, використано сукупність сучасних філософських, загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання. Їх застосування обумовлено системним підходом, що дало дисертанту можливість досліджувати проблеми в єдності їх соціального змісту і юридичної форми.

**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 сформульовано авторський підхід щодо визначення мети кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України, яка 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 (с.20);

- аргументовано, 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 (с.34);

- наголошено, 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 (с.48);

- аргументовано, 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 (с.78);

- обґрунтовано, 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.170);

- встановлено, 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 (с.166);

- 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, наголошено, що 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 (с. 171);

- доведена доцільність вдосконалити процедури відбору кадрів до органів і підрозділів Служби безпеки України, що має включати: 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, 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, а особливо в російській федерації (с. 175).

В роботі містяться й інші цікаві, як з практичної точки зору, так і з теоретичної, пропозиції та рекомендації.

Разом із тим, дисертація не позбавлена певних недоліків та суперечливих положень, які потребують додаткових пояснень та уточнень.

1. Так, на мою думку, в рамках розділу 1 дисертаційного дослідження, який було присвячено загальній характеристиці кадрової роботи в органах прокуратури, здобувачу варто було окремий підрозділ присвятити аналізу проблемних моментів кадрового забезпечення органів та підрозділів СБУ, а також становленню та розвитку законодавства у цій сфері.

2. На сторінці 137 дисертаційної роботи автор цілком слушно вказує, 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. Разом із тим, у висновках до розділу 1 автор досить поверхнево розкриває порядок реалізації окремих процедур.

Зокрема, більше уваги варто було присвятити характеристиці ключових етапів процедури зайняття посади у СБУ.

3. Окремі висновки здобувача носять суто декларативний характер та не містять наукової новизни. Наприклад, на сторінці 138 він вказує, 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. Такий підхід до визначення правового статусу, як вбачається, є досить узагальненим.

4. Здобувачем цілком слушно 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 (с.173). Разом із тим, в роботі такого рівня варто було не тільки запропонувати розробити такий нормативний документ, а й у додатках навести його проєкт.

5. На сторінці 173 дисертаційної роботи автор досить змістовно підійшов до опрацювання напрямів вдосконалення процедур відбору кадрів до органів і підрозділів Служби безпеки України. Разом із тим, деякі теоретичні питання потребують додаткового уточнення. Зокрема, хотілося б уточнити позицію автора про те, що взагалі представляє собою добір кандидатів на посади в СБУ?

Вищенаведені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку якості виконаної дисертантом роботи і в певній мірі носять характер побажань.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані в: науково-дослідній сфері – як підґрунтя для проведення подальших теоретико-прикладних досліджень, присвячених проблемі адміністративно-правових засад реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України; правотворчій сфері – для вдосконалення діючих та розробки нових нормативно-правових актів різної

юридичної сили, в нормах яких закріплюються адміністративно-правові засади реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України; правозастосовній сфері – з метою підвищення ефективності реалізації діяльності кадрових підрозділів Служби безпеки України; освітньому процесі – в процесі підготовки підручників та навчальних посібників, науково-методичних, а також лекційних матеріалів з дисциплін «Адміністративне право»; «Правоохоронна діяльність»; «Національна безпека» тощо.

Вдалих і логічно поєднаний вибір у дослідженні питань, їх актуальність, розумне співвідношення теоретичних міркувань та прикладів з практики, чіткість викладу матеріалу, аргументованість наукових висновків і узагальнень свідчать про значний науковий рівень проведеного дослідження та його практичне значення.

Зміст дисертаційної роботи висвітлений достатньо повно, виклад запропонованих в роботі положень базується на ґрунтовному опрацюванні літературних джерел із проблематики дисертаційного дослідження. Автор сформулював свої висновки, які здатні стати значним внеском у розвиток вітчизняного адміністративного права.

Основні положення дисертаційного дослідження знайшли своє висвітлення у чотирьох наукових фахових виданнях, та тезах доповідей на трьох науково-практичних конференціях.

Автореферат дисертації відповідає її змісту та повністю відображає основні положення і результати дослідження. Дисертацію та автореферат оформлено відповідно до встановлених вимог.

Отже можна зробити висновок, що дисертаційне дослідження Блуда Володимира Володимировича «Адміністративно-правові засади реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України» є завершеною працею, в якій отримано нові науково обґрунтовані результати, що в сукупності вирішують конкретну наукову задачу – визначення сутності та особливостей адміністративно-правових засад реалізації кадрових процедур в Службі безпеки України.

Виходячи із зазначеного, слід вказати, що дисертаційне дослідження повністю відповідає науковій спеціальності 12.00.07 та вимогам Порядку присудження наукових ступенів, а її автор – Блуд Володимир Володимирович – заслуговує присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 - адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право (08 – право).

**ОФІЦІЙНИЙ ОПОНЕНТ:**

**професор кафедри публічного управління,**

**адміністрування та права**

**Національного університету «Полтавська політехніка**

**імені Юрія Кондратюка»,**

**доктор юридичних наук, професор**

**В.Ю. Оксін**

*Підпис засвідчує  
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

*В.Ю. Оксін*

