

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32782/ln.2020.12.21>

Блуд В.В.

здобувач

Науково-дослідного інституту публічного права

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ КЛЮЧОВИХ ФОРМ РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВИХ ПРОЦЕДУР В ОРГАНАХ І ПІДРОЗДІЛАХ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Актуальність теми. Забезпечення ефективної та якісної роботи Служби безпеки України залежить від низки чинників, як правового, так і організаційного характеру. Серед останніх одне із ключових місць належить кадровій роботі. Останні, як напрям внутрішньо-організаційної управлінської діяльності СБУ, представляє собою регламентовану нормами чинного законодавства України та відомчими актами СБУ, спеціалізовану, процедурну діяльність кадрових підрозділів Служби, яка спрямована на формування та реалізацію кадрової політики, упорядкування службових відносин та забезпечення дисципліни. Кадрова робота в органах і підрозділах Служби безпеки України передбачає реалізацію ряду кадрових процедур, що відносять своє відображення у низці форм.

Стан дослідження проблеми. Окремі проблемні питання, присвячені кадровій роботі в органах та підрозділах Служби безпеки України, досліджувались у працях: І.І. Бажана, В.В. Безсмертної, А.Ю. Голобородько, А.Я. Кібанова, В.В. Остапенко, Н.О. Плевако, С.В. Терьохіна, Л.І. Ульяненко, І.В. Шеховцова та багатьох інших вчених. Втім, незважаючи на значний теоретичний доробок, в науковій літературі недостатньо опрацьованим залишається питання форм реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України.

Саме тому метою статті є виділити коло та надати характеристику ключовим формам реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження відзначимо, 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, як вбачається, найбільш доцільно віднести: нормотворчість; прийняття індивідуальних нормативно-правових актів; розробка та прийняття управлінських рішень; формування кадрового складу (відбір кадрів, призначення на посаду). 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 [1, с.5]. 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 [2, с.89]. Особливістю таких документів, зазначає О.В. Константо, є: по-перше, за їх допомогою вирішуються індивідуальні адміністративні справи, інші питання державного управління; по-друге, вони є персоналізованими, 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, постановою компетентного органу виконавчої влади

(посадової особи) про накладання адміністративного стягнення [3, с.30-31]. Отже, 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 слід приділити увагу такій формі 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 [4]. 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

ції, 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 [5]. 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 [6, 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 [6, 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 [7]. 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 [7]. 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 систе-

мою засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини та професії [8, 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» [9, с.100]. 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 [10].

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 [10].

Висновки. 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 підроз-

ділах Служби безпеки України. Разом із тим, як недолік слід відзначити той факт, що не всі із окреслених нами форм віднайшли свого належного законодавчого закріплення, а відтак дана прогалина має бути усунена, що забезпечить покращенню теоретичних досліджень та правозастосовної практики у цій сфері.

Анотація

Актуальність статті полягає в тому, що забезпечення ефективної та якісної роботи Служби безпеки України залежить від низки чинників, як правового, так і організаційного характеру. Серед останніх одне із ключових місць належить кадровій роботі. Останні, як напрям внутрішньо-організаційної управлінської діяльності Служби безпеки України, представляє собою регламентовану нормами чинного законодавства України та відомчими актами Служби безпеки України, спеціалізовану, процедурну діяльність кадрових підрозділів Служби, яка спрямована на формування та реалізацію кадрової політики, упорядкування службових відносин та забезпечення дисципліни. Кадрова робота в органах і підрозділах Служби безпеки України передбачає реалізацію ряду кадрових процедур, що відносять своє відображення у низці форм. Метою статті є виділити коло та надати характеристику ключовим формам реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, запропоновано авторське визначення поняття форм реалізації кадрових процедур в органах і підрозділах Служби безпеки України. Виділено та охарактеризовано наступні форми реалізації відповідних процедур: нормотворчість; прийняття індивідуальних нормативно-правових актів; розробка та прийняття управлінських рішень; формування кадрового складу (відбір кадрів, призначення на посаду). Наголошено на необхідності розширення кола та змісту відповідних форм. З'ясовано, що 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. Зроблено висновок, 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 віднайшли свого належного законодавчого закріплення, а відтак дана прогалина має бути усунена, що забезпечить покращенню теоретичних досліджень та правозастосовної практики у цій сфері.

Ключові слова: форма, правова форма, реалізація, кадрові процедури, органи, підрозділи, Служба безпека України.

Blud V.V. To the characteristics of key forms of implementation of personnel procedures in bodies and units of the security service of Ukraine

Summary

The relevance of the article lies in the fact that ensuring the effective and high-quality work of the Security Service of Ukraine depends on a number of factors, both legal and organizational. Among the latter, one of the key places belongs to personnel work. The latter, as a direction of internal organizational management activity of the Security Service of Ukraine, represents a specialized, procedural activity of

the personnel departments of the Service, regulated by the norms of the current legislation of Ukraine and departmental acts of the Security Service of Ukraine, which is aimed at the formation and implementation of personnel policy, streamlining service relations and ensuring discipline. Personnel work in the bodies and departments of the Security Service of Ukraine involves the implementation of a number of personnel procedures, which are reflected in a number of forms. The purpose of the article is to identify and characterize the key forms of implementing personnel procedures in the bodies and units of the Security Service of Ukraine. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, proposes an author's definition of the concept of forms of implementation of personnel procedures in bodies and units of the Security Service of Ukraine. The following forms of implementation of the relevant procedures are highlighted and characterized: rulemaking; adoption of individual regulatory legal acts; development and adoption of management decisions; formation of personnel (selection of personnel, appointment to a position). The need to expand the range and content of the relevant forms is emphasized. It was found that professional selection for bodies and units of the Security Service of Ukraine is an activity implemented by specially authorized entities with the aim of attracting to the service only professional, highly qualified individuals who are capable of performing the tasks and functions assigned to them by the norms of current legislation at a high level and effectively. It is concluded that in their activities, specially authorized entities use a number of legal, organizational, managerial and other tools that allow ensuring the effective implementation of personnel procedures in the bodies and units of the Security Service of Ukraine. However, as a drawback, it should be noted that not all of the forms we have outlined have found their proper legislative consolidation, and therefore this gap should be eliminated, which will ensure the improvement of theoretical research and law enforcement practice in this area.

Key words: form, legal form, implementation, personnel procedures, bodies, units, Security Service of Ukraine.

Список використаних джерел:

1. Нечипоренко А. О. Нормотворчість в Україні: поняття, види, напрями удосконалення : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2015. 21 с.
2. 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
3. Константий О. В. Джерела адміністративного права України : монографія. Київ : Рада, 2005. 120 с.
4. Шегда А. В. Основи менеджменту: навч. посіб. Київ: Тов-во «Знання», 1998. 512 с.
5. Ярмиш О. Н., Сербогін В. О. Державне будівництво та місцеве самоврядування в Україні : підручник. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2002. 531 с.
6. Прийняття управлінських рішень : навч. посіб. / [Ю. Є. Петруня, Б. В. Літовченко, Т. О. Пасічник та ін.] ; за ред. Ю. Є. Петруні. [4-ге вид., переробл. і допов.]. Дніпро : Ун-т митної справи та фінансів, 2020. 276 с.
7. Лук'янов В. О., Мунін Г. Б. Організація готельно-ресторанного обслуговування : навч. посіб. [2-е вид., переробл. і доповн.]. Київ : Кондор, 2012. 346 с.
8. 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
9. Шегда А. В. Основы менеджмента : учеб. пособ. Киев : Тов-во «Знання», 1998. 512 с.
10. 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>.