

В. А. Карастельов

аспірант

Науково-дослідного інституту публічного права

ДО ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧИННИКІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЯКІСТЬ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Мета статті полягає у встановленні чинників, які впливають на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України. З'ясовано, що головними особливостями категорії «кадрове забезпечення», які полягають у наступному: по-перше, кадрове забезпечення передбачає виникнення суспільно-правових відносин з питань трудової діяльності персоналу підприємства, установи чи організації, а саме: відбору, навчання, звільнення кадрів, їх переміщення та морально-психологічної підтримки і таке інше; по-друге, кадрове забезпечення виражає процес управління персоналом підприємства, установи чи організації, який здійснюється керівництвом безпосередньо, або делегується спеціально уповноваженим суб'єктам; по-третє, кадрове забезпечення полягає у проведенні організаційних і документальних заходів та процедур, спрямованих на: задоволення трудових прав і свобод кадрового складу, а також інтересів підприємства, установи чи організації; формування ефективного та законного трудового процесу; вдосконалення структури кадрового складу, рівня його професіоналізму, управлінської систем в цілому. Наголошено, що організація професійної світи та наявність спеціальних структурних підрозділів, які її провадять, дозволяють забезпечити побудову високо професіонального кадрового складу Служби безпеки України, який володіє всіма необхідними практичними навичками, ґрунтовними теоретичними знаннями та моральними якостями, що в перспективі полегшує процес кадрового забезпечення та дозволяє зосереджуватись не тільки на питаннях виховання нових працівників, але й удосконалення службової діяльності вже працюючих. Визначено, формалізм кадрової політики виступає обов'язковим фактором, проте, далеко не завжди його виражено у конкретних загальнодержавних або локальних нормативних документах. Його важливість полягає у тому, що він безпосередньо вказує на вектори, реалізація яких дозволить удосконалити кадрове забезпечення у певній сфері професійної діяльності. Зроблено висновок, що кадрове забезпечення Служби безпеки України – це регульовані законодавством України дії, заходи, засоби та процедури управління кадровим складом Служби безпеки України, що спрямовані на: побудову та розвиток кадрового складу; задоволення трудових прав і свобод працівників; забезпечення законності трудового процесу; визначення шляхів удосконалення механізму управління персоналом.

Ключові слова: чинники, якість, кадрове забезпечення, Служба безпеки України.

Постановка проблеми. Служба безпеки України – це спеціальний, правоохоронний орган із законодавчо встановленою структурою, що протидіє злочинам, вчинення яких загрожує українській державності та національній безпеці, та робота в структурних підрозділах якого вимагає наявності спеціальних професійних і морально-ділових якостей, а також покладає на особу додаткові обмеження та міру юридичної відповідальності. Внаслідок даних аспектів формування кадрового складу СБУ ускладнено, адже передбачає пошук нових кандидатів серед вузького кола осіб, які потенційно можуть бути придатними для служби, а також

читко визначеного процесу відбору, який залежить від законодавчих та структурних обмежень. Окрім того, існують й інші чинники, які як позитивно, так і негативно можуть впливати на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України. Дослідженню останніх і буде присвячено дане наукове дослідження.

Стан дослідження проблеми. Окремі проблемні аспекти, пов'язані із кадровим забезпеченням різних правоохоронних органів державної влади, досліджувались у наукових працях: Р.В. Войтовича, О.А. Воронько, Т.Є. Кагановського, М.Г. Мельника, В.М. Олуйко, О.Я. Моздіра та багатьох інших. Втім, незважаючи на

значну кількість теоретичних здобутків, проблема кадрового забезпечення Служби безпеки України, а також чинників, які впливають на його якість, на сьогоднішній день ґрунтовно науковцями не розроблялись.

Саме тому метою статті є: встановити та охарактеризувати чинники, які впливають на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України.

Виклад основного матеріалу. Етимологія поняття «кадрове забезпечення» сформовано навколо слова «забезпечення» або «забезпечувати». У Великому тлумачному словнику сучасної української мови за редакцією В.Т. Бусела терміни «забезпечувати», «забезпечити» розкриваються, як: постачати щось у достатній кількості, задовольняти кого-, що-небудь у якихось потребах; надавати кому-небудь достатні матеріальні засоби до існування; створювати надійні умови для здійснення чого-небудь, гарантувати щось; захищати, охороняти кого-, що-небудь від небезпеки [1, с.375]. Саме у розумінні активного комплексу дій або процесу науковцями найчастіше розкривається кадрове забезпечення. Наприклад, на думку Р.З. Дарміця та Г.П. Горішної, кадрове забезпечення – це комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання і встановлення заздалегідь передбачених стосунків з робочою силою як в самій компанії для подальшого просування кар'єрною драбиною, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних робітників [2, с. 32; 3, с. 248]. С.М. Серьогін та В.М. Сорока доводять, що кадрове забезпечення – це здійснювана в процесі управління діяльність, змістом якої є забезпечення органів, установ, їх підрозділів необхідним контингентом осіб, які відповідають певним вимогам, інформацією про них, а також впровадження науково-обґрунтованих методів добору, розстановки, професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, стимулювання їхньої роботи, правового регулювання трудової діяльності та надання правового захисту працевлаштованим [4].

В свою чергу, О.П. Ковальова пише: «Кадрове забезпечення – процес у вигляді ланцюга «пошук» – «відбір» – «залучення» необхідного кількісного та якісного складу працівників з метою проведення інтелектуальної праці для оптимального збалансування інтересів всіх зацікавлених осіб, здійснення стратегічного планування, мінімізації різноманітних ризиків з метою прибуткової діяльності підприємства та залучення інвестиційних коштів» [5, с.90;

6]. Л. Гасюк розглядає кадрове забезпечення як складову кадрової політики та наголошує, що це поліфункціональне поняття, яке визначає зміст правового, організаційного, змістового, діяльнісного компонентів системи базової фахової підготовки спеціалістів відповідної галузі за напрямками, системи післядипломної освіти, підвищення кваліфікації, як умови перманентного удосконалення фахової компетенції працівників [7, с.98].

На думку Ю.П. Битяка, кадрове забезпечення найбільш повно розкривається через систему притаманних категорії завдань до яких відноситься: 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 інше. [8, с.364]. Тієї ж думки дотримується О.М. Бандурка, який до завдань кадрового забезпечення відносить: визначення кількості працівників і структуру кадрового складу, з'ясування категорій посад і рівня професійної підготовки, роботу з кадрами, а також підготовку кадрів, стимулювання їхньої трудової активності, виховання тощо [9, с. 192–193; 10, с. 166].

Вищенаведені наукові концепції дають можливість виділити головні особливості категорії «кадрове забезпечення», які полягають у наступному: по-перше, кадрове забезпечення передбачає виникнення суспільно-правових відносин з питань трудової діяльності персоналу підприємства, установи чи організації, а саме: відбору, навчання, звільнення кадрів, їх переміщення та морально-психологічної підтримки і таке інше; по-друге, кадрове забезпечення виражає процес управління персоналом підприємства, установи чи організації, який здійснюється керівництвом безпосередньо, або делегується спеціально уповноваженим суб'єктам; по-третє, кадрове забезпечення полягає у проведенні організаційних і документальних заходів та процедур, спрямованих на: задоволення трудових прав і свобод кадрового складу, а також інтересів підприємства, установи чи організації; формування ефективного та законного трудового процесу; вдосконалення структури кадрового складу, рівня його професіоналізму, управлінської систем в цілому.

Тож, на нашу думку, кадрове забезпечення Служби безпеки України – це регульовані законодавством України дії, заходи, засоби та процедури

управління кадровим складом Служби безпеки України, що спрямовані на: побудову та розвиток кадрового складу; задоволення трудових прав і свобод працівників; забезпечення законності трудового процесу; визначення шляхів удосконалення механізму управління персоналом.

Варто відмітити, що кадрове забезпечення залежить від багатьох зовнішніх чинників, що впливають на його якість. Першим серед таких чинників є кадрова політика. Остання є системою забезпечених засобами публічного управління правил, умов та закономірностей взаємодії підприємств, установ, організацій із їх персоналом в окремо взятих сферах суспільної діяльності. Формалізм кадрової політики виступає обов'язковим фактором, проте, далеко не завжди його виражено у конкретних загальнодержавних або локальних нормативних документах. Його важливість полягає у тому, що він безпосередньо вказує на вектори, реалізація яких дозволить удосконалити кадрове забезпечення у певній сфері професійної діяльності.

В сфері кадрового забезпечення Служби безпеки України існує декілька нормативних актів, положення яких спрямовані на регулювання кадрової політики цього відомства. Першим є Стратегічний оборонний бюлетень України затверджений Указом Президента України від 17.09.2021 №473/2021. Бюлетень визначає: основні напрями реалізації воєнної політики України в контексті всеохоплюючої оборони України; перспективну модель Збройних Сил України та інших складових сил оборони і вимоги до її побудови, місію та візію сил оборони зразка 2030 року; основні спроможності сил оборони, яких необхідно досягти; стратегічні цілі розвитку сил оборони на період до 2025 року, основні завдання та очікувані результати їх досягнення. До «сил оборони» документ відносить не тільки військові формування, але й інші правоохоронні та спеціальні органи, які приймають безпосередню участь в захисті держави, у тому числі Службу безпеки України [11].

Перспективна модель побудови сил оборони України відповідно до положень документа передбачає оновлення військової кадрової політики в силах оборони, яка повинна орієнтуватись на людину, ґрунтуватись на принципах і стандартах держав – членів НАТО та вітчизняному досвіді, отриманому насамперед у бойових діях, а також забезпечити гарантоване комплектування сил оборони професійним особовим складом відповідно до поточних та прогнозних потреб. Констатовано, що досягнення

успіху та визначених цілей потребує наявності: а) професійно підготовлених працівників складових сил оборони, які довіряють один одному та поділяють спільні цінності, що ґрунтуються на відданості, гідності, мужності, професіоналізмі і добросовісності; б) компетентних та досвідчених лідерів із числа осіб офіцерського, сержантського і старшинського складу, які мають високий моральний і професійний авторитет, здатні до самовдосконалення та забезпечення готовності підпорядкованого особового складу до виконання завдань за призначенням. Трансформація системи кадрового менеджменту, включаючи рекрутинг, відбір, утримання та управління кар'єрою військовослужбовців Збройних Сил України та інших складових сил оборони, у перспективі підтримуватиметься шляхом: упровадження принципів прозорості, неупередженості та меритократичного підходу, який передбачає застосування чітко визначених критеріїв просування по службі, що ґрунтуються на знаннях, уміннях, цінностях, досвіді і добросовісності; забезпечення принципу гендерної рівності, який комплексно інтегровано в нормативно-правові акти, охоплює всі рівні системи управління кар'єрою та відображає гендерні політики, прийняті у державах - членах НАТО; створення дієвої системи мотиваційних чинників щодо проходження військової служби та служби у військовому резерві тощо [11].

Іншим документом, норми якого формують кадрову політику в сфері роботи Служби безпеки України є антикорупційна програма відомства. В класичному розумінні це документ, виконання якого сприяє виробленню негативного ставлення працівників державних органів та юридичних осіб до корупції. Він визначає правила, стандарти і процедури щодо виявлення, протидії та запобігання корупції [12;13].

Незважаючи на свій спеціальний статус та конкретне антикорупційне призначення, програма часто містить положення з питань удосконалення та покращення кадрового забезпечення в СБУ. Зокрема, Антикорупційна програма Служби безпеки України на 2021 – 2024 роки затверджена Наказом Центрального управління СБУ від 19.04.2021 №126 передбачає проведення таких заходів: контроль за неухильним здійсненням спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, що передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, а також посад із підвищеним корупційним ризиком в органах і підрозділах СБУ; система-

тичне та за необхідності додаткове інформування особового складу органів та підрозділів про антикорупційні обмеження та механізми їх фінансового контролю; виявлення та попередження тиску з боку третіх осіб на співробітників СБУ тощо [14].

Наступним чинником, який прямо впливає на якість кадрового забезпечення в СБУ є існування централізованої системи кадрових підрозділів. В структурі Служби безпеки України кадрові підрозділи передбачені Указом Президента України «Питання Служби безпеки України» від 27.12.2005 №1860/2005. Згідно із документом вони передбачають централізовану структуру підпорядковану Управлінню роботи з особовим складом (далі – УРОС) [15]. Такий підхід до організації кадрового забезпечення характеризується цілою низкою переваг: по-перше, завдяки централізованості досягається одноманітність моделі кадрового забезпечення у рамках кожного елемента Служби безпеки України, як цілісної структури органів та підрозділів; по-друге, формується ефективний та дієвий механізм контролю стану кадрового забезпечення; по-третє, значно ширшим є процес удосконалення кадрової роботи та управлінської системи СБУ.

Позитивно на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України впливає професійна освіта. В даному випадку йде мова про фахове навчання – виховання особи, як представника відповідної сфери діяльності із наявністю всіх необхідних навичок та вмій. В СБУ дане питання передбачено у відомчому законодавстві. Зокрема, в статті 22 Закону України «Про Службу безпеки України» від 25.03.1992 №2229-III вказано: «Підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації спеціалістів для Служби безпеки України здійснюється відповідно до Закону України «Про освіту» та інших актів законодавства. Для забезпечення професійної освіти кадрів Служба безпеки України створює відповідні навчальні заклади» [16].

Організація професійної світи та наявність спеціальних структурних підрозділів, які її провадять, дозволяють забезпечити побудову високо професіонального кадрового складу Служби безпеки України, який володіє всіма необхідними практичними навичками, ґрунтовними теоретичними знаннями та моральними якостями, що в перспективі полегшує процес кадрового забезпечення та дозволяє зосереджуватись не тільки на питаннях виховання нових працівників, але й удосконалення служ-

бової діяльності вже працюючих.

І останнім моментом, що впливає на якість кадрового забезпечення СБУ, є ефективний механізм адміністративно-правового регулювання відбору кадрів. Складність та дієвість кадрового забезпечення в кінцевому випадку перетинається із питанням прийняття на службу до СБУ найбільш підходящих до цього осіб. Існування закладів фахової освіти, безперечно, є в цьому аспекті позитивним фактором, але не головним. Адже недосконалість нормативної основи регулювання відносин процесу відбору спричиняє проникнення до лав служби немотивованих, незрілих, психологічно нестійких осіб, діяльність яких може призвести до несприятливих або небезпечних наслідків.

Висновки. Таким чином, саме так, на нашу думку, виглядає перелік чинників, що впливають на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України. В своїй сукупності вони позитивно впливають на роботу із персоналом Служби та зумовлюють покращення процесу управління ним, а також його загальну професійну якість. А відтак, законодавцю та вітчизняним науковцям потрібно постійно працювати за напрямом покращення окреслених нами чинників, що впливають на якість кадрового забезпечення Служби безпеки України.

Список використаної літератури:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) Уклад, і голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005 1728 с.
2. Дарміць Р. З. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2013. № 778. С. 26-34.
3. Фелик В.І. Адміністративно-правове забезпечення профілактичної діяльності Національної поліції України: дисертація. Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2017. 479 с.
4. Енциклопедія державного управління : у 8 т. Т. 6 : Державна служба наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін, В. М. Сороко та ін. Київ : НАДУ, 2011. 524 с.
5. Ковальова О. П. Значення кадрового забезпечення для попередження дисфункціональності Наглядних рад підприємств. *Економіка транспортного комплексу*. 2019. Вип. 34. С. 86 – 98.
6. Мішина С.В., Мішин О.Ю. Формування кадрового забезпечення міжнародної контрак-

- тної діяльності. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». 2020. №9. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2020/59.pdf.
7. Радиш Я.Ф., Поживілова О.В., Васюк Н.О. Кадрове забезпечення охорони здоров'я України: сутність поняття. Економіка та держава. 2012. №1. С.97-101.
 8. Адміністративне право : підручник / Ю.П. Битяк та ін.; за заг. ред. Ю.П. Битяка. Харків : Право, 2013. 656 с.
 9. Адміністративна діяльність поліції у питаннях та відповідях : навчальний посібник. за заг. ред. О.М. Бандурки. Харків : ХНУВС, 2017. 242 с.
 10. Ізбаш К.С. Сучасний стан кадрового забезпечення персоналу органів і підрозділів Національної поліції України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. №1. С.165-168.
 11. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року "Про Стратегічний оборонний бюлетень України": указ від 17.09.2021 №473/2021. Офіційний вісник Президента України. 2021. №24. Ст.1088.
 12. Антикоруційні програми: стаття. Офіційний веб-портал Національного агентства з питань запобігання корупції. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/pravove-zabezpechennya/>.
 13. Про запобігання корупції: закон від 14.10.2014 №1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. №49. Ст.2056.
 14. Антикоруційна програма Служби безпеки України на 2021-2024 роки: наказ Центрального управління СБУ від 19.04.2021 №126. Офіційний веб-портал Національного агентства з питань запобігання корупції. URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2021/04/ANTYKORUPTSIIJNA-PROGRAMA-SBU-2021-2024.pdf>.
 15. Питання Служби безпеки України: указ, структура від 27.12.2005 №1860/2005. *Офіційний вісник України*. 2005. №52. Ст.3264.
 16. Про Службу безпеки України: закон від 25.03.1992 №2229-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №27. Ст.382.

Karastelov V. A. To characterize the factors affecting the quality of staffing of the security service of Ukraine

The purpose of the article is to identify the factors that affect the quality of staffing of the Security Service of Ukraine. It has been found that the main features of the category "personnel support" are as follows: firstly, personnel support involves the emergence of social and legal relations regarding the labor activities of personnel of an enterprise, institution or organization, namely: selection, training, dismissal of personnel, their relocation and moral and psychological support, etc.; secondly, personnel support expresses the process of personnel management of an enterprise, institution or organization, which is carried out by the management directly or delegated to specially authorized subjects; thirdly, personnel support consists in carrying out organizational and documentary measures and procedures aimed at: satisfying the labor rights and freedoms of personnel, as well as the interests of the enterprise, institution or organization; formation of an effective and legal labor process; improvement of the personnel structure, the level of its professionalism, management systems as a whole. It was emphasized that the organization of the professional world and the presence of special structural units that conduct it allow to ensure the construction of a highly professional staff of the Security Service of Ukraine, which possesses all the necessary practical skills, thorough theoretical knowledge and moral qualities, which in the long run facilitates the process of staffing and allows to focus not only on the issues of training new employees, but also on improving the service activities of those already working. It has been determined that the formalism of personnel policy is a mandatory factor, however, it is not always expressed in specific national or local regulatory documents. Its importance lies in the fact that it directly points to the vectors, the implementation of which will allow to improve personnel support in a certain field of professional activity. It was concluded that the personnel support of the Security Service of Ukraine is the actions, measures, means and procedures of personnel management of the Security Service of Ukraine regulated by the legislation of Ukraine, which are aimed at: construction and development of personnel; satisfaction of labor rights and freedoms of employees; ensuring the legality of the labor process; determination of ways to improve the personnel management mechanism.

Key words: factors, quality, human resources, Security Service of Ukraine.