

## СУТНІСТЬ КАДРОВОЇ РОБОТИ В ОРГАНАХ ТА ПІДРОЗДІЛАХ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ЯК НАПРЯМУ ВНУТРІШНЬО ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### THE ESSENCE OF PERSONNEL WORK IN BODIES AND UNITS OF THE SECURITY SERVICE OF UKRAINE AS A DIRECTION OF INTRA-ORGANIZATIONAL MANAGEMENT ACTIVITY

Блуд В.В., здобувач

*Науково-дослідний інститут публічного права*

Актуальність статті полягає в тому, що наявність у Служби безпеки України широкого та різноманітного кадрового складу вимагає від керівництва даного державного органу спеціального призначення з правоохоронними функціями комплексного упорядкування його функціонування, що передбачає не тільки забезпечення та організацію виконання цільових завдань 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 Служби безпеки України. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених, узагальнено загальнотеоретичні підходи щодо визначення поняття «кадрова робота». Виділено найбільш загальні характеристики даної наукової категорії. Встановлено, 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. Зроблено висновок, що сутність кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України, виражається в тому що: 1) в ній знаходиться реалізацію кадрової політики Служби безпеки України, як державного органу спеціального призначення з правоохоронними функціями; 2) кадрова робота є актом правореалізації, яким забезпечуються регулювання службових відносин, що виникають між звичайними працівниками, державними службовцями, співробітниками військовослужбовцями та Службою безпеки України; 3) одним з напрямів кадрової роботи є забезпечення і підтримка службової дисципліни в органах та підрозділах Служби безпеки України; 4) кадрова робота здійснюється спеціальними кадровими підрозділами, передбаченими структурою Служби безпеки України.

**Ключові слова:** кадри, Служба безпеки України, кадрова робота, кадрове забезпечення, управлінська діяльність.

The relevance of the article lies in the fact that the presence of a wide and diverse personnel composition in the Security Service of Ukraine requires the management of this special-purpose state body with law enforcement functions to comprehensively regulate its functioning, which involves not only ensuring and organizing the implementation of the target tasks of this body, but also creating conditions for the proper implementation of personnel work. Coordination of personnel functioning is a systematized and normatively regulated process that has its own set of goals and regularities of implementation. Its content is revealed in the category of "personnel work", which is an important and integral direction of organizational management activity in the bodies and divisions of the Security Service of Ukraine. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, summarizes general theoretical approaches to the definition of the concept of "personnel work". The most general characteristics of this scientific category are highlighted. It has been established that personnel work in the bodies and units of the Security Service of Ukraine, as a direction of intra-organizational management activity, is a specialized, procedural activity of the personnel units of the Service, regulated by the norms of the current legislation of Ukraine and departmental acts of the SBU, which is aimed at the formation and implementation of personnel policy, the regulation of service relations and ensuring discipline. It has been concluded that the essence of personnel work in the bodies and units of the Security Service of Ukraine is expressed in the fact that: 1) it implements the personnel policy of the Security Service of Ukraine, as a state special-purpose body with law enforcement functions; 2) personnel work is an act of law enforcement, which ensures the regulation of service relations that arise between ordinary employees, civil servants, military personnel and the Security Service of Ukraine; 3) one of the directions of personnel work is ensuring and maintaining service discipline in the bodies and units of the Security Service of Ukraine; 4) personnel work is carried out by special personnel units provided for by the structure of the Security Service of Ukraine.

**Key words:** personnel, Security Service of Ukraine, personnel work, personnel support, management activity.

**Актуальність теми.** Наявність у Служби безпеки України широкого та різноманітного кадрового складу вимагає від керівництва даного державного органу спеціального призначення з правоохоронними функціями комплексного упорядкування його функціонування, що передбачає не тільки забезпечення та організацію виконання цільових завдань 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.

**Стан дослідження проблеми.** Теоретичним обґрунтуванням та визначенням змістовних ознак кадрової роботи, як категорії не тільки правової, але й управлінської, займалися такі науковці, як: Л.В. Балабанов, О.В. Сардак, В.Г. Воронкова, А.М. Ключко, Б.А. Кормич, О.В. Крушельницька, В.П. Мартиненко, Д.П. Мельничук, В.Б. Пчелін, О.А. Шаповал та інші. Втім, незважаючи на значний тео-

ретичний доробок, в науковій літературі недостатньо опрацьованим залишається питання кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України як напрямку внутрішньо організаційної управлінської діяльності.

**Саме тому мета статті полягає у тому, щоб з'ясувати сутність кадрової роботи в органах та підрозділах Служби безпеки України як напрямку внутрішньо організаційної управлінської діяльності.**

**Виклад основного матеріалу.** Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що на сьогоднішній день наукові позиції щодо змісту кадрової роботи досить різні. Наприклад, А.М. Стадник пропонує визначити кадрову роботу, як систему технологій, способів, методів впровадження кадрової політики [1, 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 [2, 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 [3, 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 [4, 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» [5, с.25].

К.С. Ізбаш розглядає зміст поняття «кадрова робота» у співвідношенні із терміном «робота з кадрами». Акцентуючи увагу на відмінності даних категорій, авторка 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» [6, с.23].

Окремі науковці використовують в своїх дослідженнях поняття «кадрове забезпечення». Наприклад, О.В. Красноторова, 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 [7, с.175].

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 та локальними нормативно-правовими актами діяльність підприємств, установ та організацій різних форм власності, яку складає система спеціальних самостійних процедур; 2) вона забезпечує управління кадрами, а також адміністрування їх кадрового процесу, який полягає в підготовці та виданні локальних трудо-правових актів і реалізації їх положень; 3) кадрова робота здійснюється керівництвом підприємства, установи чи організації безпосередньо, або через спеціальні кадрові підрозділи, які наділяються необхідними повноваженнями та інструментами.

Водночас, сутність та внутрішній зміст кадрової роботи неоднорідні, 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 ознак.

По-перше, кадрова робота в органах і підрозділах СБУ виражає кадрову політику цього державного органу спеціального призначення з правоохоронними функціями. Кадрова політика Служби безпеки України – це 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 вдосконалення якості персонального складу СБУ.

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

В рамках кадрової роботи реалізуються спеціальні процедури та дії спрямовані на упорядкування, юридичне оформлення та забезпечення прав службовців при прийнятті їх на службу 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 реалізації їх повноважень 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 [8].

По-третє, одним з напрямів кадрової роботи є забезпечення і підтримання дисципліни в органах та підрозділах Служби безпеки України, яка виражена у трьох різнови-

дах, залежно від категорії службовців та включає в себе безпосередньо дисципліну, а також службову та військову дисципліну.

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, організувати належні умови праці, за необхідності притягувати працівників до дисциплінарної відповідальності та провадити всі інші кадрові процедури [9]. 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. 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 інших сфер організаційних напрямів.

**Висновки.** Підбиваючи підсумки проведеного у статті дослідження 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 забезпечуються регулювання службових відносин, що виникають між звичайними працівниками, державними службовцями, співробітниками військовослужбовцями та Службою безпеки України; 3) одним з напрямів кадрової роботи є забезпечення і підтримка службової дисципліни в органах та підрозділах СБУ; 4) кадрова робота здійснюється спеціальними кадровими підрозділами, передбаченими структурою СБУ.

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.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Стадник А.М. Державне управління системою загальної середньої освіти на регіональному рівні: дис... канд. юрид наук : Донецьк: Донецький державний університет управління. 2009. 178 с.
2. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України: підручник Харків: Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с.
3. Момот В.М. Робота з персоналом в органах та підрозділах державної податкової адміністрації України: теоретичні та організаційно-правові засади: дис... канд. юрид наук : Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2006. 204 с.
4. Стасів О.В., Бутинська Р.Я. Поняття та завдання кадрової служби підприємства: правовий аспект. *Часопис Київського університету права*. 2021. №2. С.192-196.
5. Гурковський М.П., Єсімов С.С. Кадрова робота в органах Національної поліції. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2023. №1. С.19-27.
6. Ізбаш К.С. Організаційно-правові засади роботи з персоналом органів досудового слідства МВС України: дис... канд. юрид наук : Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2008. 190 с.
7. Красноборов О.В. Кадрове забезпечення діяльності органів правосуддя як зовнішньо-організаційний напрямок діяльності Державної судової адміністрації України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2008. № 42. С. 171–178.
8. Про внесення змін до Указу Президента України від 7 листопада 2001 року № 1053: указ від 27.12.2007 №1262/2007. *Офіційний вісник України*. 2008. №1. Ст.25.
9. Кодекс законів про працю України: закон від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50.