

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.7.66>

DO PROBLEMU OKREŚLENIA POJĘCIA PERSONELU ORGANÓW I PODKŁADÓW SŁUŻBY BEZPIECZEŃSTWA UKRAINY

Wołodymyr Blud

laureat Nagrody Naukowej

Instytut Prawa Publicznego (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0009-0003-4033-947X

volodymyrlud@ukr.net

Adnotacja. Celem artykułu jest sformułowanie autorskiej definicji pojęcia personelu organów i jednostek Służby Bezpieczeństwa Ukrainy. W artykule, w oparciu o analizę poglądów naukowych naukowców, sformułowano autorskie podejście do definiowania kluczowych cech pojęcia „personel”. Zwrócono uwagę na fakt, że Służba Bezpieczeństwa Ukrainy jest zorganizowaną i scentralizowaną organizacją, na którą składa się duża liczba jednostek administracyjnych zapewniających realizację celów tego organu egzekwowania prawa. Zaproponowano autorską definicję pojęcia personelu organów i komórek Służby Bezpieczeństwa Ukrainy.

Słowa kluczowe: personel, personel, Służba Bezpieczeństwa Ukrainy, SBU, organy ścigania, pracownicy, pracownicy.

ON THE PROBLEM OF DEFINING THE CONCEPT OF PERSONNEL IN BODIES AND SUBDIVISIONS OF THE SECURITY SERVICE OF UKRAINE

Volodymyr Blud

Applicant of the Research Institute of Public Law (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0009-0003-4033-947X

volodymyrblud@ukr.net

Abstract. The purpose of the article is to formulate the author's definition of the concept of personnel of bodies and units of the Security Service of Ukraine. The article, based on the analysis of scientific views of scientists, formulates the author's approach to defining the key characteristics of the concept of "personnel". The emphasis is on the fact that the Security Service of Ukraine is a structured and centralized organization consisting of a large number of administrative units that ensure the implementation of the goals of the work of this law enforcement agency. The author's definition of the concept of personnel in bodies and subdivisions of the Security Service of Ukraine is proposed.

Key words: personnel, personel, Security Service of Ukraine, SBU, law enforcement agencies, employees, civil servants.

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ КАДРІВ ОРГАНІВ ТА ПІДРОЗДІЛІ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Володимир Блуд

здобувач Науково-дослідного

інституту публічного права (Київ, Україна)

ORCID ID: 0009-0003-4033-947X

volodymyrblud@ukr.net

Анотація. Метою статті є сформулювати авторське визначення поняття кадрів органів та підрозділів Служби безпеки України. У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених, сформульовано авторський підхід щодо визначення ключових характеристик поняття «кадри». Акцентовано увагу на тому, що Служба безпеки України є структурованою та централізованою організацією, яка складається із великого числа адміністративних осередків, які забезпечують реалізацію цілей роботи даного правоохоронного органу. Зaproпоновано авторське визначення поняття кадрів органів та підрозділі Служби безпеки України.

Ключові слова: кадри, кадровий склад, Служба безпеки України, СБУ, правоохоронні органи, працівники, службовці.

Постановка проблеми. Збройна агресія російської федерації, яка відбувається вже тривалий час, розповсюдження та активний розвиток транснаціональних організованих злочинних угруповань, формування численних міжнародних терористичних організацій, а також ряд інших факторів, які мають критичний вплив на країну і суспільство, підкреслили особливу важливість діяльності спеціального органу, - Служби безпеки України (далі – СБУ, СБ України, Служба). На сьогоднішній день СБУ – це єдине та ключове відомство із специфічними правоохоронними функціями націленими на підтримку та забезпечення української

державності та цілісності. Разом із тим, необхідно відзначити, що ефективність роботи Служби залежить від багатьох показників, але основу її діяльності, безперечно, складає високо мотивований, активний, професійний кадровий склад. Підбір кадрового складу є складним та комплексним процесом, який потребує не тільки якісної організаційно-правової основи, але й чіткого розуміння, яка саме категорія людей необхідна Службі безпеки України для виконання покладених на неї завдань та функцій.

Стан дослідження проблеми. Окремі проблемні питання, присвячені кадровому забезпеченню 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 існування значного теоретико-правового базису, на сьогоднішній день поза увагою вчених залишається багато інших проблемних аспектів. Зокрема, недостатньо опрацьованим є теоретичні питання щодо тлумачення поняття «кадрів органів та підрозділів Служби безпеки України».

Саме тому метою статті є сформулювати авторське визначення поняття кадрів органів та підрозділів Служби безпеки України.

Виклад основного матеріалу. Почати наукову розробку варто із визначення змісту категорії «кадри Служби безпеки України». Незважаючи на те, що у Законі України «Про Служби безпеки України» Розділ III носить саме таку назву, в ньому жодним чином не розтлумачено сутність цієї термінологічної конструкції. Її етимологічну основу складає поняття «кадри», яке має досить широке значення та історичне підґрунтя.

Слово «кадри» походить від французького «cadre», що у перекладі означає «рама», «рамка». До французької мови воно потрапило з латинської, де означало буквально «чотирикутник». Саме в такій формі вивішувався в минулому для широкого загалу офіційний список працівників державних установ. Виходячи з такої форми, ці списки і почали називати персоналом, а пізніше і тих службовців, які опинилися в цих списках. Так, поступово відбулася зміна значення слова з «рамки» на «документ», а з документа – на його зміст. У першій половині XIX століття термін «кадри» почав застосовуватись для визначення постійного складу військових підрозділів, що сприяло появі таких понять, як «кадрова армія», «кадровий військовий» (Бандурка, 1996: 179). На сьогоднішній день кадри розкриваються в словниках таким чином: 1) основний склад працівників якої-небудь організації, підприємства, установи тощо; 2) постійний склад військових частин, що не демобілізуються в мирний час; 3) відділ кадрів – відділ підприємства, установи тощо, який займається прийманням на роботу, звільнення і таке інше працівників і службовців (Петков, 2005: 164).

Наукові тлумачення поняття «кадри» варіюються, зокрема: одні концепції тяжіють до формалізованого словникового тлумачення, інші – наділяють слово більш широким значенням. Так, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, А.В. Негодченко, В.А. Сергєвнн, Т.Дж. Джурканін, О.А. Воронько наголошують, що кадри – це соціально-економічна категорія, що означає постійний (штатний) кваліфікований склад працівників, тобто працездатних громадян, які перебувають у трудових відносинах з державними установами, підприємствами різних організаційно-правових форм власності, володіють спеціальними знаннями, мають певну професійну підготовку, трудові навички, досвід роботи в обраній сфері діяльності та забезпечують виконання покладених на них функцій (Крушельницька, Мельничук, 2003; Джурканін, Негодченко, Сергєвнн, 2000).

Схожу думку обстоюють Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко, які поняття «кадри» розглядають як політичну і соціально-економічну категорію, яка включає постійний (штатний) склад працівників різних сфер суспільного виробництва, що знаходяться в постійних трудових відносинах із державними та недержавними підприємствами, організаціями, установами, громадськими об'єднаннями. Переважно це кваліфіковані працівники, які мають відповідну професійну підготовку, спеціальні знання, трудові навички або досвід роботи у вибраній сфері трудової діяльності та забезпечують досягнення цілей організації, в якій вони працюють. Кадри можуть бути включені як у виробничу сферу, так і в систему управління, роботу громадських організацій, наукових, військових, культурних, медичних інших установ (Сурмін, Бакуменко, Михненко, 2010).

В той же час В.В. Остапенко наголошує, що кадри – це більш ініціативний та відповідальний, підпорядкований, залежний і відділений від власності та результатів праці персонал. Крім цього, кадри є і об'єктом, і метою кадрової політики, реалізація якої передбачає формування, розподіл і раціональне використання кваліфікованих працівників, зайнятих у галузях суспільного виробництва, тобто власне кадрів (Остапенко, 2017). В.Г. Никифоренко вважає, що кадри – це штатні (постійні) кваліфіковані працівники, що пройшли попередню професійну підготовку, володіють трудовими навичками, досвідом роботи, спеціальними знаннями у вибраній сфері діяльності та знаходяться у трудових відносинах із керівництвом організації (Никифоренко, 2013).

Коренем наукової позиції Є.Ю. Бараша є порівняння категорії «кадри» із терміном «персонал». З цього приводу вчений пише: «Поряд із поняттям «персонал» використовується поняття «кадри», але між схожими і нерідко взаємозамінюваними поняттями існують деякі відмінності. Так, якщо персонал – це сукупність усіх людських ресурсів, які має структурний підрозділ, то кадри – це сукупність співробітників підрозділу, яка характеризується професійно-кваліфікаційною, соціально-психологічною, статевою, віковою та іншими спеціально встановленими характеристиками. Тобто, до кадрів, на думку вченого, належать співробітники, які мають професійні здібності до виконуваної діяльності, мають спеціальну підготовку, а саме це поняття характеризує якісну сторону людського ресурсу» (Бараш, 2010).

Проведення детального аналізу показує: слово «кадри» знаходиться в одній площині з словами «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) вона характеризує систему осіб, які безпосередньо працюють у відповідних установах на системній основі, складають практичний елемент їх діяльності; 2) кадри описують сукупність професійних осіб, які мають відповідні знання, уміння, навички, компетенцію, кваліфікацію, морально-ділові якості для виконання якогось конкретного виду діяльності; 3) особи, які складають кадровий склад підлягають обліку та є предметом внутрішньо-організаційного управління. Між ними та установою, підприємством, організацією в особі керівництва встановлюються 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 діяльності.

З визначеного виходить, що зміст кадрів суттєво пов'язано із правовим статусом, особливостями організаційно-управлінської структури та напрямками роботи підприємства, установи та організації. В контексті цього доречно звернутись до положень Закону України «Про Служби безпеки України» згідно з яким СБУ – це державний орган спеціального призначення з правоохоронними функціями, який забезпечує державну безпеку України. На Службу безпеки України покладається у межах визначеної законодавством компетенції захист державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, науково-технічного і оборонного потенціалу України, законних інтересів держави та прав громадян від розвідувально-підривної діяльності іноземних спеціальних служб, посягань з боку окремих організацій, груп та осіб, а також забезпечення охорони державної таємниці. До завдань Служби безпеки України також входить попередження, виявлення, припинення та розкриття кримінальних правопорушень проти миру і безпеки людства, тероризму та інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам України (Про Службу безпеки України, 1992).

Служба безпеки України відповідно до своїх основних завдань зобов'язана: 1) здійснювати інформаційно-аналітичну роботу в інтересах ефективного проведення органами державної влади та управління України внутрішньої і зовнішньої діяльності, вирішення проблем оборони, соціально-економічного будівництва, науково-технічного прогресу, екології та інших питань, пов'язаних з національною безпекою України; 2) здійснювати заходи контррозвідувального забезпечення дипломатичних представництв, консульських та інших державних установ, а також заходи, пов'язані з охороною державних інтересів у сфері зовнішньополітичної та зовнішньоекономічної діяльності, безпекою громадян України за кордоном; 3) виявляти, припиняти та розкривати кримінальні правопорушення, розслідування яких віднесено законодавством до компетенції Служби безпеки України, проводити їх досудове розслідування; розшукувати осіб, які переховуються у зв'язку із вчиненням зазначених кримінальних правопорушень; 4) сприяти Державній прикордонній службі України в охороні державного кордону України; 5) сприяти забезпеченню режиму воєнного та надзвичайного стану в разі їх оголошення, а також ліквідації наслідків стихійного лиха, значних аварій, катастроф, епідемій, епізоотій та інших надзвичайних ситуацій; 6) подавати наявними силами і засобами, в тому числі і технічними, допомогу органам Національної поліції, іншим правоохоронним органам у боротьбі із вчиненням кримінальних правопорушень і таке інше (Про Службу безпеки України, 1992).

Крім цього, варто звернути увагу на системності та масштабності СБУ, що представлено комплексною адміністративно-організаційною структурою. Згідно до статей Розділу II Закону від 25.03.1992 №2229-ХІІ систему Служби безпеки України складають Центральне управління Служби безпеки України, підпорядковані йому регіональні органи, органи військової контррозвідки, військові формування, а також навчальні, науково-дослідні та інші заклади Служби безпеки України. Центральне управління Служби безпеки України, інші органи та установи, що входять у систему Служби безпеки України, є юридичними особами, мають печатку із зображенням державного герба України та своїм найменуванням, інші печатки і штампи, рахунки в банках, у тому числі валютні. Для організації і проведення антитерористичних операцій та координації діяльності суб'єктів, які ведуть боротьбу з тероризмом чи залучаються до антитерористичних операцій, при Службі безпеки України функціонує Антитерористичний центр (Про Службу безпеки України, 1992).

Висновки. Таким чином, Служба безпеки України є структурованою та централізованою організацією, яка складається із великого числа адміністративних осередків, які забезпечують реалізацію цілей діяльності даного правоохоронного органу. Через це кадровий склад СБУ складає широке коло осіб різного професійного профілю, які займаються не тільки реалізацією цільових обов'язків Служби, але також забезпеченням її поточної діяльності.

Систематизуючи вищевикладене, можна вказати: кадри Служби безпеки України – це сукупність фізичних осіб, які здійснюють професійну, цілеспрямовану, систематичну службову діяльність на посадах в структурі СБУ, перебуваючи у службово-трудова правовідносинах зі Службою та реалізуючи організаційно-управлінські, матеріально-технічні та цільові завдання і функції щодо захисту державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, науково-технічного і оборонного потенціалу України, законних інтересів держави та прав громадян від розвідувально-підривної діяльності іноземних спеціальних служб, посягань з боку окремих організацій, груп та осіб, забезпечення охорони державної таємниці, а також попередження, виявлення, припинення та розкриття кримінальних правопорушень проти миру і безпеки людства, тероризму та інших протиправних дій, які безпосередньо створюють загрозу життєво важливим інтересам української держави.

Література:

1. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. Харків: Основа, 1996. 398 с.
2. Бараш Є.Ю. Персонал державної кримінально-виконавчої служби: поняття та структура. *Право і безпека*. 2010. №4(36). С.75-80.
3. Енциклопедичний словник з державного управління. Уклад. Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін. К.: НАДУ, 2010. 820 с.
4. Кадрове забезпечення поліції США: Монографія. Т.Дж. Джурканін, А.В. Негодченка, В.А. Сергєвнн; За ред. засл. юриста України, проф. А.В.Негодченко. Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ; Дніпропетровськ: Ліра ЛТД, 2003. 360 с.
5. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. К.: “Кондор”, 2003. 296 с.
6. Никифорова В.Г. Управління персоналом: навч. посіб.; 2-е вид., випр. та доп. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
7. Остапенко В.В. Вплив використання понять «кадри» та «персонал» на результати економічної діяльності, організацію виробництва й наукові дослідження. *Економіка та підприємництво*. 2017. №4-5(97-98). С.53-58.
8. Петков С.В. Менеджмент в органах внутрішніх справ (організаційно-правові основи): дис... д-ра. юрид наук : Харків: Національний університет внутрішніх справ. 2005. 500 с.
9. Про Службу безпеки України: Закон України від 25.03.1992 №2229-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. №27. Ст.382.

References:

1. Bandurka, O.M. *Osnovy upravlinnia v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy: teoriia, dosvid, shliakhy udoskonalennia* [Fundamentals of management in the internal affairs bodies of Ukraine: theory, experience, ways of improvement]. Kharkiv: Osnova, 1996. 398 p. [in Ukrainian].
2. Barash, Ye.Iu. *Personal derzhavnoi kryminalno-vykonavchoi sluzhby: poniattia ta struktura* [Personnel of the state penal service: concept and structure]. *Pravo i bezpeka*. 2010. №4(36). pp.75-80. [in Ukrainian].
3. Surmin Yu.P., Bakumenko V.D., Mykhnenko A.M. ta in. (2010). *Entsyklopedychnyi slovnyk z derzhavnoho upravlinnia* [Encyclopedic dictionary of public administration]. Uklad. K.: NADU. 820 p. [in Ukrainian].
4. Dzhurkanin, T.Dzh., Nehodchenko, A.V., Serhievnin, V.A. (2003). *Kadrove zabezpechennia politsii SShA* [Personnel support of the US police]: Monohrafiia. Kh.: Vyd-vo Nats. un-tu vnutr. sprav; Dnipropetrovsk: Lira LTD, 360 p. [in Ukrainian].
5. Krushelnytska, O.V., Melnychuk, D.P. (2003). *Upravlinnia personalom* [Personnel Management]: Navchalnyi posibnyk. K.: “Kondor”, 2003. 296 p. [in Ukrainian].
6. Nykyforenko, V.H. (2013). *Upravlinnia personalom* [Personnel Management]: navch. posib.; 2-e vyd., vypr. ta dop. Odesa: Atlant, 275 p. [in Ukrainian].
7. Ostapenko, V.V. (2017). *Vplyv vykorystannia poniat «kadry» ta «personal» na rezultaty ekonomichnoi diialnosti, orhanizatsiui vyrobnytstva y naukovy doslidzhennia* [The influence of the use of the concepts of “personnel” and “staff” on the results of economic activity, organization of production and scientific research]. *Ekonomika ta pidpriemnytstvo*. №4-5(97-98). pp.53-58. [in Ukrainian].
8. Pietkov, S.V. (2005). *Menedzhment v orhana vnutrishnikh sprav (orhanizatsiino-pravovi osnovy)* [Management in the internal affairs bodies (organizational and legal foundations)]: dys... d-ra. yuryd nauk : Kharkiv: Natsionalnyi universytet vnutrishnikh sprav. 500 p. [in Ukrainian].
9. *Pro Sluzhbu bezpeky Ukrainy* [On the Security Service of Ukraine]: *Zakon Ukrainy vid 25.03.1992 №2229-KhII. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. 1992. №27. St.382. [in Ukrainian].