



В. В. Сліпенюк, А. С. Клименко

Національний університет "Одеська політехніка", м. Одеса, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СБУ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Висвітлено проблематику кадрового забезпечення Служби безпеки України та його впливу на національну безпеку нашої держави. Розкрито правовий статус Служби безпеки України, її завдання, повноваження, а також основні складові елементи системи кадрів. Проаналізовано проблеми якісного професійного забезпечення цієї служби висококваліфікованими кадрами, що виражаються в інституційній слабкості сектору безпеки й оборони України, непрофесійності, структурній незбалансованості та загалом недостатності й неефективності ресурсного забезпечення.

Проаналізовано деякі конкретні факти колабораціоністської поведінки серед співробітників служби та виявлено основні її причини. Досліджено вплив цієї протиправної діяльності на роботу Служби безпеки України та національну безпеку загалом.

Детально розкрито правовий статус співробітників Служби безпеки України, їхнє фінансове, матеріально-технічне та соціально-побутове забезпечення, а також правові обмеження щодо діяльності. Визначено критерії, які відіграють роль у конкурентоспроможності кандидатів на службу в цьому органі. Наведено недоліки чинного національного законодавства щодо нормативних вимог до кандидатів та запропоновано внесення змін до чинного Закону України "Про Службу безпеки України", зокрема закріплення вимоги про неналежність кандидата до громадянства чи підданства іноземної держави, яка має підтверджуватись відповідною декларацією та спеціальною перевіркою щодо зв'язків з іноземними спецслужбами.

Висвітлено специфіку підготовки професійних кадрів для Служби безпеки України та її елементи, особливу увагу зосереджено на формуванні належного морально-психологічного стану працівника. Також наголошено на необхідності залучення висококваліфікованого професорсько-викладацького складу у профільних навчальних закладах способом проведення спеціальних перевірок.

Ключові слова: співробітники СБУ; можливості працівників; професійна підготовка; психологічний тиск; національна безпека; колаборант.

Вступ

Постановка проблеми. Статтею 17 Конституції України визнано захист суверенітету й територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу [2]. На виконання зазначених конституційних засад у нашій державі створено систему органів влади для здійснення публічного управління у сфері національної безпеки. Особливе місце серед них відведено Службі безпеки України (далі – СБУ).

Чинним профільним законодавством визначено специфіку кадрового забезпечення цього суб'єкта. Однак збройна агресія РФ та велика кількість колаборантів серед працівників СБУ, які працювали на користь загарбників, свідчить про його комплексні недоліки, які негативно впливають на формування національної безпеки нашої держави.

Актуальність дослідження. Належна та ефективна діяльність працівників СБУ має важливе значення для формування національної безпеки України, особливо за умов загарбницької війни РФ. Перехід співробітників служби на бік ворога та співпраця з ним ставлять під загрозу суверенітет та територіальну цілісність України. Наведене підкреслює надзвичайну актуальність теоретичного осмислення ролі кадрового забезпечення СБУ для вдосконалення його практичного застосування.

Мета дослідження та основні завдання для її досягнення. З огляду на наведені вище аргументи, вбачаємо мету нашого дослідження у розкритті специфіки кадрового забезпечення СБУ, його ролі в реалізації політики національної безпеки України, а також визначення проблемних питань у підборі, розстановці та підготовці кадрів служби, що має наслідком поширення колабораціоністської поведінки, у контексті подальшого реформування для забезпечення національної безпеки.

Предмет дослідження. Предметом дослідження визначено вдосконалення кадрового забезпечення СБУ

Інформація про авторів:

Сліпенюк Василь Володимирович, д-р філософії за спеціальністю 081 "Право".

Email: v.slipeniuk@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0003-1879-5596>

Клименко Анастасія Сергіївна, д-р філософії за спеціальністю 281 "Публічне управління та адміністрування".

Email: klumenko.a.s@op.edu.ua; <https://orcid.org/0000-0002-5831-8025>

Цитування за ДСТУ: Сліпенюк В. В., Клименко А. С. Удосконалення кадрового забезпечення СБУ в контексті реалізації політики національної безпеки України. *Ефективність державного управління* : зб. наук. пр. Вип. 1/2(74/75). Львів: НЛТУ України, 2023. С. 75–80.

Citation APA: Slipeniuk, V. V., & Klymenko, A. S. (2023). Improvement of staffing of the SSU in the context of the implementation of the national security policy of Ukraine. *Efficiency of public administration*, 1/2(74/75), 75–80. <https://doi.org/10.36930/507413>

в контексті реалізації політики національної безпеки України.

Методи та інформаційна база дослідження. Методологічною базою дослідження ролі кадрового забезпечення СБУ в контексті реалізації політики національної безпеки України є сукупність загальних і спеціальних методів наукового пізнання, які обрано з урахуванням поставленої мети і визначених завдань. Загалом, дослідження здійснено за допомогою таких методів, як: аналіз і синтез, узагальнення та абстрагування, системний, логічний, догматичний та герменевтичний. Комплексне використання останніх дало змогу здійснити всебічне й об'єктивне розкриття досліджуваної проблематики.

Інформаційну базу дослідження становлять нормативно-правові акти, матеріали наукових публікацій у сфері кадрового забезпечення у СБУ, формування національної безпеки, інформаційні та статистичні дані, а також власні доробки й наукові напрацювання авторів цього дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Деякі аспекти кадрового забезпечення СБУ розглянуто у працях таких учених і науковців, як: В. Крутов, В. Пилипчук, Г. Ситник, В. Авер'янов, О. Андрійко та інші. Окрім того, сутність та механізм формування кадрового потенціалу працівників СБУ та їхнього правового та соціального забезпечення досліджували А. Захуцький, К. Гусева, Г. Гончаренко, Б. Уманєв та інші. Питанням ефективності професійної підготовки кадрів спеціального призначення вивчали Є. Черновол, П. Сливенко, О. Лопатєва, О. Бойко та ін.

Виокремлення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Наведені наукові здобутки мають вагомий цінність для дослідження кадрового забезпечення СБУ та його впливу на реалізацію політики національної безпеки України. Разом з тим, вторгнення РФ на територію України показали прогалини в діяльності співробітників СБУ та нагальну потребу в нових ґрунтовних розробках кадрового забезпечення цієї служби для ефективної та належної реалізації політики національної безпеки в Україні. Тому у дослідженні зосереджено увагу на таких актуальних питаннях: колабораціоністська поведінка у лавах СБУ та її наслідки для національної безпеки; розвиток професійних та морально-етичних якостей співробітників служби для ефективного виконання своїх обов'язків з урахуванням російської військової агресії; належна підготовка співробітників СБУ для реалізації інтересів держави.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням одержаних результатів

Приписами ст. 1 Закону України "Про Службу безпеки України" визначено правовий статус СБУ як "державного органу спеціального призначення, з правоохоронними функціями, який забезпечує державну безпеку України та підпорядковується Президенту України" [1].

Цим нормативно-правовим актом визначено широкий спектр завдань СБУ, зокрема: "захист державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності, науково-технічного й 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, 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" [1].

Виконання наведених завдань законодавцем покладено на співробітників-військовослужбовців, працівників, які уклали трудовий договір із Службою безпеки України, а також військовослужбовців строкової служби, які згідно із ст. 19 Закону України "Про Службу безпеки України" є кадрами СБУ [1].

У своїй професійній діяльності працівники СБУ наділені владними повноваженнями, тому встановлено підвищену відповідальність, функціонування особливих прав і обов'язків, спеціальних умов відбору й прийняття на службу, а також визначено особливості їхнього кар'єрного розвитку.

Розглядаючи наукові публікації та дослідження щодо правового статусу співробітників СБУ, виявлено різні класифікації та підходи до розгляду їх прав та обов'язків, вони мають загальногромадянський, загальнослужбовий та посадовий різновиди.

Однак якісне та ефективне виконання повноважень співробітниками СБУ на сьогодні є відкритим питанням. Досліджуючи праці науковців, спостережено спільне бачення проблеми якісного професійного забезпечення висококваліфікованими кадрами за умов невизначеності, різноплановості формування державної політики, інституційних і структурних перетворень та економічних криз. Через зовнішні та внутрішні чинники кадрова робота і кадрові процеси є слабо прогнозованими та неефективними [7, с. 307]. Кадрова робота за умов кризових явищ, що передбачає процеси реорганізації, проблеми з фінансуванням, невідповідність рівня соціального забезпечення, не сприяє ефективному функціонуванню СБУ [6, с.109].

Наведене знайшло своє нормативне підтвердження у змісті Стратегії національної безпеки України "Безпека людини – безпека країни", затвердженої Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020, у якій серед напрямів реформування й розвитку сектору безпеки й оборони визначено і створення "системи ефективного управління та координації діяльності органів сектору безпеки і оборони, удосконалення її архітектури", а також "оптимізацію структури, функцій і чисельності Служби безпеки України" [3]. Подібна теза продовжилась й у Стратегії забезпечення державної безпеки України, затвердженої Указом Президента України від 16 лютого 2022 року № 56/2022, зокрема, наголошено на "підвищенні професійного рівня фахівців суб'єктів забезпечення державної безпеки, а також забезпеченні належного рівня соціально-правового захисту фахівців суб'єктів забезпечення державної безпеки" [4].

Системні недоліки кадрового забезпечення СБУ особливо яскраво проявляються в контексті нинішньої російсько-української війни, оскільки за час російського вторгнення було зафіксовано чимало фактів колаборації серед співробітників цього органу. У контексті цього дослідження, вважаємо за доцільне визначати колаборанта як співробітника СБУ, який зрадив свою службу та надав інформацію або допомогу ворожим структурам або злочинним організаціям на шкоду Україні.

За даними СБУ, тільки в АР Крим під час анексії 2014 р. майже 1400 штатних працівників відомства, порушивши військову присягу, умисно не прибули на під-

контрольну Україною територію для подальшого виконання своїх службових повноважень та вступили на службу до новоутвореного на анексованій території підрозділу федеральної служби безпеки РФ [8]. Аналогічні випадки зафіксовано й на території окупованих частин Донецької та Луганської областей, а також інших регіонів України після повномасштабного вторгнення РФ.

Відповідні діяння українськими правоохоронцями ідентифіковано як злочинні, підтвердженням чому є низка відповідних судових рішень. Як приклад, можна навести вирок Костянтинівського міськрайонного суду Донецької області від 31 травня 2019 року у справі № 233/4574/17, яким заочно особу визнано винною у вчиненні кримінального правопорушення, передбаченого ч.1 ст. 258-3 КК України та призначено покарання у вигляді позбавлення волі строком на 12 років з конфіскацією всього майна. Згідно з цим судовим актом, особа будучи колишнім співробітником Управління СБ України в Донецькій області, маючи спеціальну освіту та професійні навички, спеціальну фізичну, військову та оперативну підготовку, усвідомлюючи протиправність своїх дій, із метою скоєння тяжких та особливо тяжких злочинів, починаючи з 2014 р. перебрав на себе функції "начальника Макіївського міського відділу Міністерства державної безпеки" терористичної організації "ДНР" [14].

Як справедливо зазначає Є. Письменський, поширеність колабораціоністської поведінки зумовлена системою різних чинників: "зовнішніх (тривала та спланована підготовка рф до війни), внутрішніх (особливості суспільно-політичного розвитку довоєнної України), історичних та ідеологічних (пострадянський спадок і прихильність до ідеології "руського міра")" [10, с. 33-42]. Поділяючи цю думку, вважаємо, що колаборація співробітників СБУ із силами противника може бути мотивована фінансовими, політичними, особистими або ідеологічними причинами.

На підставі наведених положень можна зробити висновки, що колаборанти порушують свої професійні обов'язки та етичні норми, що має серйозні наслідки для національної безпеки та діяльності СБУ. Наведене актуалізує питання відбору, підготовки, навчання та підвищення кваліфікації кадрів, які входять до системи кадрового забезпечення СБУ.

На наш погляд, досить важливим під час відбору кадрів є тлумачення кандидатами їх функціональних обов'язків у межах майбутньої професійної діяльності, відкриття можливостей та зазначення правових обмежень щодо державної служби.

Розглядаючи особливості відбору керівного складу співробітників СБУ, потрібно враховувати, що до їх обсягу можливостей входить право розпоряджатися фінансовими і матеріальними ресурсами підпорядкованого підрозділу; право контролювати дотримання службової, фінансової та штатної дисципліни; право здійснювати підбір і розстановку персоналу; право ухвалювати управлінські рішення; право підписувати фінансові й інші службові документи; право в межах компетенції надавати накази й розпорядження; право застосовувати стягнення і заохочення, тому вимоги до цієї категорії посад більш високі.

Загалом посадові завдання як керівного складу, так і рядових працівників СБУ визначено в типових профе-

сійно-кваліфікаційних характеристиках і відображено в посадових інструкціях.

У межах нашого дослідження важливо наголосити, що можливості співробітників СБУ у забезпеченні їх пільгами і гарантіями дуже широкі, а саме: соціально-побутове забезпечення, зокрема гідні умови праці та забезпечення житлом; здійснення соціальної та професійної адаптації; організація фізичної, медичної, психологічної реабілітації, як приклад можливість реабілітаційного лікування в санаторно-курортних закладах; гарантії пенсійного забезпечення; гарантії спеціального державного захисту; гарантії судового захисту [15]. Але незважаючи на таку увагу до співробітників з боку держави, на жаль, трапляються випадки зловживання своїм службовим положенням.

Зрозуміло, що діяльність СБУ є специфічною, тому і передбачає деякі обмеження, які пов'язані з правом здійснювати підприємницьку діяльність; брати участь в організації та проведенні страйків; членства в партіях, рухах та інших громадських об'єднаннях, що мають політичні цілі; обіймати посади за сумісництвом, окрім викладацької, наукової чи медичної практики; виїзду за межі країни та гарнізону без дозволу керівництва [12]. Перелік спеціальних обмежень антикорупційного характеру наведено у нормативно-правових актах із запобігання та протидії корупції.

У межах конкурсного відбору кадрів для СБУ також зважають на перелік критеріїв, які впливають на конкурентоспроможності кандидатів на службу, зокрема:

- громадянство України;
- вікові обмеження (від 21 до 35 років);
- вища освіта відповідного профілю та наявність спеціальних кваліфікаційних сертифікатів із безпеки, розвідки, аналізу даних тощо;
- наявність досвіду роботи відповідного профілю, наприклад, у сфері правоохоронної діяльності, військової служби, державного управління;
- високий рівень фізичної та психологічної стійкості, сформована стресостійкість;
- відмінна репутація, відсутність проблем із законом, наявність рекомендацій від роботодавців або попередніх служб;
- високий рівень володіння іноземними мовами, що дає змогу ефективно спілкуватися з партнерами з інших країн.

Разом з тим, потрібно акцентувати увагу, що у чинному законодавстві не визначено вимоги про неналежність до громадянства чи підданства іноземної держави та спеціальної перевірки на предмет зв'язку з іноземними спецслужбами. Це давало можливість проникнення до структур СБУ агентів ФСБ РФ. Так, наприклад, у 2013 р. керівником СБУ було призначено чинного громадянина Росії, який проходив службу в армії окупантів О. Якименка, якому правоохоронці інкримінують вчинення кримінальних правопорушень проти основ національної безпеки, створенні не передбачених законом воєнізованих або збройних формувань, а також порушення законів та звичаїв війни. Нині ж колишній співробітник СБУ є керівником створеної агресором так званої "державної служби безпеки в Херсонській області" та є причетним до організації масових репресій проти мирних мешканців у захопленій частині цієї області. Кримінальне провадження за фактом злочинних дій О. Якименка нині перебуває на стадії судового розгляду [9]. З огляду на вказане, пропонуємо доповнити ч. 2 ст. 19 Закону України "Про Службу безпеки України" вимогою про неналежність кандидата до громадян-

ства чи підданства іноземної держави, яка має підтверджуватись відповідною декларацією та спеціальною перевіркою щодо зв'язків з іноземними спецслужбами.

Наведені факти свідчать, що колаборація співробітників СБУ становить особливу загрозу для нашої держави, особливо в умовах війни.

З огляду на зазначене вище, на сьогодні невідкладним є питання про належний кадровий відбір майбутніх працівників цього відомства, а також забезпечення професійної підготовки та підвищення кваліфікації упродовж усього кар'єрного розвитку, застосування сучасних технологій навчання, підвищення рівня володіння іноземними мовами, активна співпраця з іноземними партнерами на умовах обміну досвідом. Для досягнення останнього в Україні створено систему професійної підготовки кадрів національного значення, до якої належать: Національна академія СБУ у м. Києві та Інститут підготовки юридичних кадрів для СБУ Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого у м. Харкові.

Варто зазначити, що ще у 2015 р. у Стратегії національної безпеки України було визначено потребу у модернізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для сектору безпеки й оборони України за стандартами ЄС та НАТО. Також виникла нагальна потреба в оптимізації системи вищих військових навчальних закладів і навчальних підрозділів сектору безпеки й оборони із забезпеченням у них європейського рівня освіти [5].

Однак треба наголосити й на важливості висококваліфікованого професорсько-викладацького складу у цих навчальних закладах, оскільки на сьогодні відомі факти колабораційської поведінки серед представників останнього. Зокрема, влітку 2022 р. було затримано виконавця обов'язків начальника Інституту підготовки юридичних кадрів для Служби безпеки України Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за підозрою у вчиненні державної зради, яка проявлялась у тому, що особа впродовж лютого–березня 2022 р. схилила військовослужбовців не чинити опору окупантам та співпрацювати з ними [13]. Тому вважаємо за доцільне на законодавчому рівні визначити вимоги для педагогічного складу відповідних навчальних закладів, які відповідали б вимогам для співробітників СБУ.

Підготовка професійних кадрів, на погляд Є. Червола та П. Сливенка, повинна охоплювати: "професійну військову підготовку (загальну та відповідно до діяльності), управлінську (лідерство, організація, керування підрозділами), психологічну (формування особистих якостей, налагодження міжособистісних відносин)" [16].

Такі вчені, як Ю. Приходько, І. Козубцов, О. Торічний, зосереджують увагу на: "необхідності під час навчання професійних кадрів спеціального призначення вивчення процесу формування та концептуального розвитку спеціальної освіти; освітніх трансформаційних процесів, морально-психологічному забезпеченні освітнього процесу; впровадженні сучасних інформаційно-комунікаційних технологій тощо" [16]. Погоджуючись з думками вчених, варто зазначити, що перебуваючи в умовах постійних цифрових трансформацій, впровадження нових технологій в усі сфери розвитку, важливим є осучаснення освітнього процесу оновлени-

ми освітньо-професійними програмами підготовки здобувачів спеціального призначення.

Досліджуючи професійну підготовку офіцерського складу, О. Полтораков та І. Щиголь дійшли висновку, що в нашій країні вона не відповідає потребам розвитку національної безпеки й оборони у повному обсязі. Вони також наголошують на необхідності реформування системи освіти, враховуючи актуальні соціально-економічні та морально-психологічні чинники [11].

Щодо морально-психологічних чинників працівників СБУ, на наш погляд, під час здійснення підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів важливим є максимально вдосконалювати та розробляти освітньо-професійні програми з урахуванням дисциплін та тем занять, пов'язаних з основами психології, технологіями протидії професійному вигоранню та формуванню стресостійкості за умов здійснення професійної діяльності.

Морально-психологічний стан працівника СБУ безпосередньо пов'язаний з усвідомленістю та відповідальністю здійснення ним своїх посадових обов'язків забезпечення національної безпеки та захисту національних інтересів. Посадові обов'язки співробітників СБУ призначені для забезпечення держави, боротьби із загрозами тероризму, розвідки, злочинності та іншими небезпечними явищами. Ця відповідальність може супроводжуватись високим рівнем стресу та психологічного навантаження в небезпечних ситуаціях, враховуючи конфліктні, кризові ситуації та загрози безпеці. Цей стрес може впливати на психологічний стан та загальне благополуччя працівників. Окрім того, як уже зазначено, низький рівень морально-психологічного стану співробітників СБУ є однією із причини колабораційської поведінки, яка підриває національну безпеку України, що є особливо небезпечним в умовах російсько-української війни.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Резюмуючи всі наведені вище положення, можна зробити висновок, що на сьогодні кадрове забезпечення СБУ відіграє ключову роль у контексті реалізації політики національної безпеки. Отримані результати дослідження свідчать про недоліки чинного законодавства щодо відбору працівників цього відомства та проблеми професійної підготовки кадрів для нього, що призводить до поширення колабораційської поведінки. Тому потрібно внести відповідні законодавчі зміни, які підвищать якість кадрового забезпечення СБУ, а отже – посилять національну безпеку нашої держави.

Подальші наукові дослідження у цьому напрямі можуть стосуватися актуальних аспектів удосконалення кадрового забезпечення СБУ в контексті формування національної безпеки на повоєнному етапі розвитку України.

Список використаної літератури

1. Верховна Рада України (1992). Про Службу безпеки України: Закон України від 25.03.1992 № 2229-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*, 27. Ст. 382.
2. Верховна Рада України (1996). Конституція України від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*, 30. Ст. 141.
3. Верховна Рада України (2020). Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року "Про Стратегію національної безпеки України": Указ Президента

- Україні від 14 вересня 2020 року № 392/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020#top>
4. Верховна Рада України (2022). Про Стратегію забезпечення державної безпеки України: Указ Президента України від 16 лютого 2022 року № 56/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/56/2022#Text>
 5. Гончаренко, Г. А. (2017). Система підготовки кадрів для служби безпеки України: сучасний стан та перспективи розвитку. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/10485/Goncharenko_Tom2_2017-60.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 6. Гусєва, К. (2013). Правовий аналіз кадрової політики Служби безпеки України та шляхи її удосконалення. зб. наук. праць студентів, аспірантів і молодих вчених "Молода наука 2013": у 5 т. Запорізький національний університет. Запоріжжя: ЗНУ, Vol. 4, 109-112. URL: https://web.znu.edu.ua/NIS/2222222222_zbirnik_vid_2_kvitnya_2013_roku_tom_4.pdf#page=109
 7. Захуцький, А. В. (2015). Сутність та механізм формування кадрового потенціалу Служби безпеки України. *Актуальні проблеми державного управління: зб. наукових праць*, 1(47), 307-314. URL: https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/NA-DU/APDU/APDU-47-2015.pdf#page=307
 8. Новинарня (2016). СБУ оприлюднила список колишніх співробітників, які перейшли на бік ворога. URL: <https://novynar-nia.com/2016/03/26/sbu-oprilyudnila-spisok-kolishnih-spivrobit-nikiv-yaki-pereyshli-na-bik-voroga/>
 9. Перун, В. (2023). Судитимуть екскерівника СБУ Якименка. URL: https://lb.ua/pravo/2023/03/31/550643_suditimut_ekskeriv-nika_sbu.html
 10. Письменський, С. (2020). Колабораціонізм як суспільно-політичне явище в сучасній Україні (кримінально-правові аспекти): наукові нариси. Сєверодонецьк, 121. URL: <http://dspace.lduvs.edu.ua/jspui/handle/123456789/580>
 11. Полтораков, О., & Щиголь, І. (2021). Соціально-інституційні проблеми підготовки офіцерів запасу в сучасній Україні. *Військова освіта*, 1(43), 246-253. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-1783/2021-43/246-253>
 12. СБУ (2022). Офіційний сайт. URL: <https://ssu.gov.ua/>
 13. СБУ (2022). СБУ затримала за державну зраду керівника Ін-ту підготовки юридичних кадрів Служби безпеки. URL: <https://ssu.gov.ua/novyny/sbu-zatrymala-za-derzhavnu-zradu-kerivnyka-institutu-pidhotovky-yurydychnykh-kadrov-sluzhby-bezpeky>
 14. Судовий реєстр (2019). Вирок Костянтинівського міськрайонного суду Донецької області від 31 травня 2019 року по справі № 233/4574/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82100819>
 15. Умаєв, Б. (2022). Особливості соціального захисту військово-вслужбовців і працівників Служби безпеки України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*, 70, 248-252. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.70.38>
 16. Черновол, Є. О., & Сливенко, П. В. (2023). Щодо підвищення ефективності професійної підготовки майбутніх офіцерів у реаліях війни (українська відповідь на виклики часу). *Академічні Візії*, 17, 1-11. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7739419>

V. V. Slipeniuk, A. S. Klymenko

Odessa Polytechnic National University, Odessa, Ukraine

IMPROVEMENT OF STAFFING OF THE SSU IN THE CONTEXT OF THE IMPLEMENTATION OF THE NATIONAL SECURITY POLICY OF UKRAINE

Introduction. Article 17 of the Constitution of Ukraine recognizes the protection of the sovereignty and territorial integrity of Ukraine, ensuring its economic and informational security as the most important functions of the state, the business of the entire Ukrainian people. In order to implement the specified constitutional provisions, a system of authorities has been created in our country to carry out public management in the field of national security. A special place among them is given to the Security Service of Ukraine (hereinafter – SSU).

The current profile legislation defines the specifics of personnel support for this entity. However, the armed aggression of the Russian Federation and the large number of collaborators among the employees of the Security Service of Ukraine, who worked for the invaders, testify to its complex shortcomings, which negatively affect the formation of the national security of our state.

The proper and effective activity of SSU employees is important for the formation of national security of Ukraine, especially in the conditions of the aggressive war of the Russian Federation. The transfer of service personnel to the side of the enemy and cooperation with him endangers the sovereignty and territorial integrity of Ukraine. The above emphasizes the extreme relevance of the theoretical understanding of the role of personnel support of the SSU for the improvement of its practical application.

In view of the above arguments, we see the purpose of our research in revealing the specifics of SSU staffing, its role in the implementation of the national security policy of Ukraine, as well as the identification of problematic issues in the selection, placement and training of personnel of the service, which results in the spread of collaborative behavior, in the context further reforming to ensure national security.

The subject of the study is the improvement of personnel support of the SSU in the context of the implementation of the national security policy of Ukraine.

Materials and Methods. The methodological basis of the study of the role of personnel support of the SSU in the context of the implementation of the national security policy of Ukraine is a set of general and special methods of scientific knowledge, which were chosen taking into account the set goal and defined tasks. In general, the research was carried out with the help of such methods as: analysis and synthesis, generalization and abstraction, systematic, logical, dogmatic and hermeneutic. The complex use of the latter made it possible to carry out a comprehensive and objective disclosure of the investigated issues.

The information base of the study consists of regulatory and legal acts, materials of scientific publications in the field of personnel support in the SSU, the formation of national security, informational and statistical data, as well as the authors' own developments and scientific work.

Analysis of Literary Sources. Some aspects of SSU staffing were considered in the works of such scientists and scholars as: V. Krutov, V. Pylypchuk, G. Sytnyk, V. Averyanov, O. Andriyko, and others. In addition, the essence and mechanism of formation of personnel potential of SSU employees and their legal and social security were investigated by A. Zakhutskyi, K. Guseva, G. Goncharenko, B. Umanev, and others. E. Chernovol, P. Slivenko, O. Lopaeva, O. Boyko and others devoted their works to the issue of the effectiveness of professional training of special-purpose personnel.

Isolation of previously unsolved parts of the general problem. The cited scientific achievements are of great value for the study of SSU staffing and its impact on the implementation of Ukraine's national security policy. At the same time, the invasion of the Russian

an Federation on the territory of Ukraine showed the gaps in the activities of the SSU employees and the need for new thorough development of personnel support of this service for the effective and proper implementation of the national security policy in Ukraine.

Results. The article focuses on issues, in particular: collaborationist behavior in the ranks of the SSU and its consequences for national security, the development of professional and moral and ethical qualities of service employees for the effective performance of their duties taking into account Russian military aggression, as well as the issue of proper training of the latter for implementation of the interests of the state.

The issue of staffing of the Security Service of Ukraine and its impact on the national security of our country is highlighted. The legal status of the Security Service of Ukraine, its tasks, powers, as well as the main components of the personnel system are disclosed. The problems of high-quality professional provision of this service by highly qualified personnel were analyzed.

Some specific facts of collaborative behavior among service employees were analyzed and its main reasons were identified. The impact of this illegal activity on the work of the Security Service of Ukraine and national security in general has been studied.

The legal status of the employees of the Security Service of Ukraine, their financial, material, technical and social support, as well as legal restrictions on their activities, are disclosed in detail. The criteria that play a role in the competitiveness of candidates for service in this body have been determined. The shortcomings of the current national legislation regarding regulatory requirements for candidates were pointed out and amendments to the current Law of Ukraine "On the Security Service of Ukraine" were proposed.

The specifics of the training of professional personnel for the Security Service of Ukraine and its elements are highlighted, special attention is focused on the formation of the appropriate moral and psychological state of the employee. It was also emphasized the need to attract highly qualified professors and teaching staff in specialized educational institutions by conducting special inspections.

Discussion. Staffing in the SBU has a number of shortcomings that negatively affect the implementation of national security. To ensure the latten high-quality professional training with special attention to the development of moral and psychological factors is necessary.

Conclusion. Staffing in the SBU plays a decisive role in the formation of national security. The results of the study indicate shortcomings in the current legislation regarding the selection of employees of this body and issues of professional training of its personnel which contributes to the spread of collaborative behavior. Solving these problems requires appropriate changes, the proposals for which are outlined in this study. We believe that these proposals will contribute to the qualitative improvement of the staffing of the Security Service of Ukraine and therefore to the strengthening of the national security of our country.

Further scientific research in this direction can be focused on actual aspects of improving the staffing of the SSU in the context of the formation of national security at the post-war stage of Ukraine's development.

Keywords: SSU employees; employee opportunities; professional training, psychological pressure; national security; collaborator.