


КОСТЯНТИН ЮРІЙОВИЧ СВЕРДЛІН,

Харківський національний університет внутрішніх справ,
факультету № 6;

 <https://orcid.org/0009-0008-8235-1766>,

e-mail: sverdlin_k@meta.ua

**ПОНЯТТЯ Й ОЗНАКИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ
КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ТА ОРГАНІВ ПРОБАЦІЇ**

Сфера виконання кримінальних покарань у нашій державі вже не перший рік перебуває у стані реформування, навіть сьогодні, в умовах протистояння України відкритому повномасштабному військовому вторгненню російської федерації, робота щодо перетворення та вдосконалення вітчизняної пенітенціарної системи не зупинена. Українська влада у співпраці з міжнародною спільнотою, представниками науки та громадськості вже здійснила низку важливих кроків щодо гуманізації зазначеної системи. Водночас деякі доволі важливі проблемні питання на цьому шляху досі не отримали належного ані науково-теоретичного опрацювання, ані законодавчого врегулювання, зокрема це стосується проблематики кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації. У чинній Стратегії реформування пенітенціарної системи України доволі поверхнево та фрагментарно викладені проблеми кадрового забезпечення, фактично все зведено до його мети і найбільш важливих завдань. Очевидно, що такий підхід не сприяє ані вдосконаленню засад і механізмів зазначеного забезпечення, ані ефективності та якості реформування пенітенціарної системи в цілому.

Задля активізації науково-дослідної роботи в цьому напрямі розглянуто наявні підходи до визначення поняття кадрового забезпечення, виокремлено його основні ознаки та структурні елементи (складові), охарактеризовано зміст найбільш суттєвих властивостей. Звернено увагу на зв'язок і співвідношення кадрового забезпечення та кадрової політики, сформульовано визначення поняття кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації. Наголошено на доцільності законодавчого закріплення поняття кадрового забезпечення органів і служб пенітенціарної системи України, а також на тому, що кадрове забезпечення має складну внутрішню структуру й управлінську природу. У зв'язку із цим наголошено на ролі засобів адміністративно-правового регулювання в організації та впорядкуванні відносин і процесів кадрового забезпечення в системі Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації.

Ключові слова: *кадрове забезпечення, кадрова політика, система, пенітенціарна система, кадрове забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації.*

Оригінальна стаття

ВСТУП. Вже понад три десятиліття Україна намагається позбутися радянської спадщини та забезпечити реальне впровадження в життя стандартів і принципів, закріплених у Конституції України та численних міжнародних договорах, учасником яких є наша держава. Задля цього запроваджено цілу низку реформ, що мають на меті як формування нових, так і кардинальне перетворення, вдосконалення вже наявних інститутів і механізмів публічної влади та управління. Частина цих реформ уже проведена з різним рівнем успішності, а деякі з них тривають багато років (наприклад, адміністративна реформа) і про завершення поки що говорити зарано. Однією з таких три-

валих реформ у нашій державі є та, що стосується пенітенціарної системи, адже різного роду зміни й перетворення в ній були розпочаті ще в 1998 році, коли Кримінально-виконавча служба перестала бути частиною системи МВС України. Від цього часу (тобто з кінця 1990-х років) було зроблено низку важливих кроків на шляху реформування вітчизняної пенітенціарної системи, зокрема: ухвалений Кримінально-виконавчий кодекс України (2003), закони України «Про державну кримінально-виконавчу службу» (2005) та «Про пробацію» (2015), затверджені концептуальні і стратегічні засади реформування пенітенціарної системи України. Однак більшість із

заходів, що були втілені в процесі означеної реформи і заплановані для реалізації в подальшому, стосуються переважно покращення умов тримання осіб, які були засуджені чи взяті під варту. Водночас у процесі реформи пенітенціарної системи незначна увага приділяється такій її важливій проблематиці, як кадрове забезпечення. Особлива увага влади та представників наукової спільноти до проблематики організаційно-правових засад тримання осіб у місцях позбавлення волі є цілком зрозумілою з огляду на проголошені в нашій державі соціальні цінності та принципи організації й перебігу суспільного життя, а також враховуючи зовнішньополітичний курс України. Автори Проекту Закону про пенітенціарну систему цілком слушно зауважують, що стандарти функціонування установ виконання покарань суттєво не змінювалися понад 75 років. Структура пенітенціарної служби майже не зазнавала якісних змін протягом 25 років незалежності України та залишалася найбільшою спадщиною Радянського Союзу¹. Державники наголошують, що наявна система виконання кримінальних покарань та попереднього ув'язнення не повною мірою відповідає принципам гуманізму й поваги до прав та свобод людини. Умови тримання засуджених та осіб, узятих під варту, потребують приведення у відповідність до європейських стандартів, на що неодноразово зверталась увага представниками відповідних європейських інспекційних органів за результатами останніх візитів в Україну². Розділяючи позиції дослідників і представників офіційної влади щодо гострої необхідності проведення якісних змін у зазначеній системі та вирішення наявних у ній проблем, вважаємо, що слід більше уваги приділити проблемним аспектам кадрового забезпечення цієї системи, адже її функціонування, ефективність виконання покладених на неї завдань та якість практичного втілення принципів і стандартів, на яких ґрунтується ця система, значною мірою визначаються станом її кадрового потенціалу. З огляду на зазначене відсутність належного науково-теоретичного опрацювання проблематики кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та

уповноважених органів пробації є суттєвою прогалиною на шляху реформування вітчизняної пенітенціарної системи, на часткове усунення якої власне і спрямовано це дослідження.

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. *Метою* статті є визначення поняття кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та органів пробації, а також виокремлення основних ознак, що відображають його організаційно-управлінську та правову сутність. Для досягнення поставленої мети планується вирішити такі *завдання*: розглянути дослідницькі підходи до визначення поняття та розуміння ключових ознак кадрового забезпечення; навести основні властивості кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та органів пробації, а також охарактеризувати зміст цих властивостей; з'ясувати зв'язок і співвідношення кадрового забезпечення та кадрової політики; на підставі викладеного сформулювати авторське визначення поняття кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та органів пробації.

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ. У статті застосовано такі методи: системний аналіз – для визначення проблем, що притаманні кримінально-виконавчій системі та органам пробації в Україні в цілому; формально-юридичний метод – для висвітлення стратегічних засад реформування пенітенціарної системи України; методи аналізу і порівняння – для вивчення і характеристики наукових позицій щодо розуміння змісту поняття та ключових властивостей кадрового забезпечення; формально-логічний метод – для виокремлення ключових ознак кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації; метод системного аналізу й порівняння – для висвітлення зв'язку і співвідношення кадрового забезпечення та кадрової політики; абстрактно-логічний метод, методи узагальнення та синтезу – для формулювання пропозицій та висновків щодо визначення поняття «кадрове забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації».

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ДИСКУСІЯ. Сьогодні український народ і держава переживають доволі складні часи – повномасштабне російське військове вторгнення змусило як громадськість, так і владу пристосовуватися до нових реалій суспільного життя, коригувати й змінювати свої плани, адаптувати

¹ Проект Закону про пенітенціарну систему : від 22.03.2021 № 5293 / ініціатор Д. А. Шмигаль // База даних (БД) «Законодавство України / Верховна Рада (ВР) України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71498 (дата звернення: 30.05.2023).

² Там само.

звичні форми та способи дій до умов воєнного часу. Однак навіть така величезна та вкрай жорстока сила не скорила український народ і не змусила нашу державу повністю відмовитися від основних напрямів і пріоритетів розбудови та розвитку суспільного життя в Україні, незважаючи на всі загрози та труднощі, продовжуються реформаційні процеси, спрямовані на: подолання проблем і недоліків у механізмі публічної влади та його взаємовідносинах із громадськістю; зміцнення гарантій прав і свобод людини та громадянина; забезпечення належного виконання нашою державою своїх зобов'язань перед міжнародною спільнотою та впровадження на національному рівні відповідних міжнародних норм і стандартів та ін. Однією з таких галузей державної діяльності, де нині відбувається реформування, є виконання кримінальних покарань як пов'язаних із позбавленням волі, так і ні. Зокрема, у грудні 2022 року Кабінет Міністрів України схвалив Стратегію реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, в якій зазначається, що з огляду на необхідність запровадження комплексних довгострокових змін та з метою визначення напрямів розвитку національної системи виконання кримінальних покарань відповідно до стандартів Ради Європи триває реформування пенітенціарної системи, незважаючи на широкомасштабну збройну агресію російської федерації проти України¹. У цій Стратегії наводиться ціла низка вже зроблених суттєвих позитивних кроків на шляху реформування пенітенціарної системи України (наприклад, створено Єдиний реєстр засуджених та осіб, взятих під варту; проведено заходи з оптимізації діяльності установ виконання покарань та їх підприємств; частково здійснено ремонти камер, будівель та споруд установ виконання покарань і слідчих ізоляторів з метою покращення умов тримання засуджених та осіб, взятих під варту; розширено можливості доступу засуджених до інтернету; частково впроваджено систему ефективного відеомоніторингу (центри відеомоніторингу, GPS-трекери, портативні відеореєстратори); вдосконалено нормативно-правову та організаційну базу діяльності

¹ Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022–2024 роках : розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 № 1153-р // БД «Законодавство України / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-p> (дата звернення: 30.05.2023).

органів пробації, розроблено національні інструменти пробації тощо²). Водночас у зазначеному документі його розробниками акцентовано увагу і на цілому спектрі недоліків, що й досі властиві системі виконання кримінальних покарань у нашій державі та потребують усунення. Зокрема, у Стратегії зазначається, що однією з вагомих проблем української пенітенціарної системи є «кадровий голод», а також доволі високі корупційні ризики. Подолання цих проблем є необхідною умовою досягнення мети Стратегії, яка полягає у створенні гуманістичної системи виконання кримінальних покарань, що гарантуватиме безпеку суспільства і забезпечуватиме соціальну адаптацію засуджених та осіб, взятих під варту³. Ми цілком згодні з позицією розробників цієї Стратегії щодо того, що ефективність реформування пенітенціарної системи залежить від рівня підготовки її кадрового складу, тому реалізація стратегічної цілі передбачає формування вмотивованого та високопрофесійного персоналу органів і установ пенітенціарної системи, здатного виконувати функції виправлення та ресоціалізації засуджених на основі найсучасніших підходів і методів роботи, а також створення за новими стандартами належних умов праці та соціального захисту персоналу⁴. Утім, окрім переліку основних завдань, які необхідно вирішити для розв'язання кадрових проблем у пенітенціарній системі України, у Стратегії більше нічого з цього приводу не зазначається. Певні заходи кадрового спрямування містяться в Операційному плані реалізації вказаної Стратегії, однак вони все одно не забезпечують формування повного та цілісного розуміння того, що являє собою кадрове забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації, у чому полягає його сутність та які його ключові ознаки.

У доктринальних джерелах, енциклопедичній і навчальній літературі, на сторінках періодичних фахових видань останніми роками дослідниками було приділено багато уваги питанням кадрового забезпечення як органів публічної влади в цілому, так і окремих державних та (або) муніципальних інститутів, що зумовлює велику кількість поглядів і пропозицій щодо визначення поняття «кадрове забезпечення». Так, наприклад, А. М. Михненко (2010, с. 307) вважає, що кадрове забезпечення – це діяльність з відновлення трудових

² Там само.

³ Там само.

⁴ Там само.

ресурсів, головний елемент управління людськими ресурсами, необхідний чинник досягнення цілей суспільного розвитку. А. М. Клочко (2012, с. 43), досліджуючи проблематику кадрового забезпечення системи органів МВС України, зазначає, що під ним слід розуміти виконання завдання соціального забезпечення систем і процесів управління у сфері охорони громадського порядку та боротьби зі злочинністю шляхом залучення людей, які відповідають певним вимогам, до реалізації трудових функцій в організаційних межах МВС України та його структурних підрозділах. У своїх подальших працях науковець звертає увагу на те, що поняття кадрового забезпечення можна розглядати в широкому та вузькому розуміннях. У першому випадку воно являє собою діяльність, спрямовану на забезпечення органів державної влади персоналом із необхідним рівнем кваліфікації, професійних та особистих якостей, здатних вирішувати поставлені завдання. У вузькому ж розумінні, на думку А. М. Клочка (2014, с. 175), кадрове забезпечення доцільно розглядати як нормативно закріплену та цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених державних органів, посадових осіб щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування й планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки та вивільнення персоналу. П. О. Комірчий (2019, с. 135), розмірковуючи над проблемними питаннями кадрового забезпечення публічної служби в правоохоронних органах, виходить із того, що в загальному значенні поняття «кадрове забезпечення» можна розуміти як окремий напрям (галузь) кадрової політики, що підпорядкований меті відповідної політики та органічно взаємопов'язаний з її іншими галузями. Далі у своїх роздумах з приводу означеної проблематики правник доходить висновків, що «кадрове забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері України» являє собою комплексне поняття, яким позначаються щонайменше два ключові явища або боки цього забезпечення, а саме: по-перше, воно являє собою галузь кадрової політики, що має системний характер, власну структуру, принципи та функції, безпосередньо спрямовані на діяльність і процес із належним чином здійснюваного укомплектування органів публічної служби у правоохоронній сфері професійно підготовленими, кваліфікованими кадрами з урахуванням особливостей проходження служби у відповідних органах; по-друге, кадрове забезпечення – це нормативно врегульовані, особливі та цілеспрямовані управлінська діяльність уповноважених осіб у

структурі органів публічної служби у правоохоронній сфері та процес і сукупність відносин, у межах яких реалізовується комплекс форм, методів, процедур і заходів уможливлення належного функціонування органів публічної служби у правоохоронній сфері шляхом вчасного й оптимального укомплектування цих органів якісними кадрами (Комірчий, 2019, с. 135). Варто звернути увагу на позицію Т. Є. Кагановської (2008, с. 219), яка в розрізі вивчення поняття і завдань кадрового забезпечення державних органів веде мову про нього як про діяльність уповноважених суб'єктів щодо реалізації кадрової політики держави з метою забезпечення функціонування державного управління соціальними, технічними, біологічними об'єктами, що здійснюється в умовах ринкової економіки з урахуванням демократичних засад побудови нашої держави з пріоритетним забезпеченням прав, свобод та законних інтересів особи шляхом наповнення організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення в них мотивації до ефективної праці, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу, а також їх соціального захисту. На думку О. В. Красноборова (2008, с. 175), під кадровим забезпеченням слід розуміти цілеспрямовану діяльність спеціально уповноважених посадових осіб державних органів щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування та планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки й вивільнення персоналу. З позиції С. О. Шатрави (2018, с. 86), який висвітлює проблематику кадрового забезпечення органів Національної поліції, його можна визначити як вид внутрішньоорганізаційної управлінської діяльності, яка врегульована нормами адміністративного законодавства, відомчими й організаційно-розпорядчими актами МВС України та Національної поліції і полягає у проведенні роботи з кадрами, що враховує їхню професійну підготовку, добір та розстановку, просування по службі, перепідготовку та підвищення кваліфікації, заохочення та застосування дисциплінарних санкцій, а також оцінювання якості службової діяльності працівників поліції. К. Л. Бугайчук (2019, с. 129), який також у своїх наукових пошуках приділяє увагу питанням кадрового забезпечення Національної поліції, тлумачить його як засновану на законах та підзаконних нормативно-правових актах цілеспрямовану систематичну діяльність уповноважених підрозділів

Національної поліції та їхніх посадових осіб, яка спрямована на формування професійного кадрового складу органів та підрозділів поліції, організаційний супровід його діяльності з метою забезпечення оптимальної побудови та розвитку організаційних структур, ефективної організації діяльності суб'єктів публічного адміністрування, якісної розробки, прийняття та реалізації управлінських рішень у системі Національної поліції. В. Б. Пчелін (2016) у своїх наукових пошуках також багато уваги приділяє кадровому забезпеченню, однак адміністративного судочинства. Найбільш слушним, на його думку, є таке визначення кадрового забезпечення: «Це визначена на нормативно-правовому рівні, цілеспрямована, системна діяльність уповноважених суб'єктів, направлена на визначення кадрових потреб, відбір і добір кадрів, здійснення їх професійної підготовки й орієнтації, розстановку та вивільнення кадрів, що здійснюється з метою забезпечення нормального перебігу адміністративного судочинства» (Пчелін, 2016, с. 133).

Отже, із вищенаведеного можна зрозуміти, що погляди дослідників щодо визначення поняття «кадрове забезпечення» різняться. Одні науковці тлумачать це явище більш вільно, тобто не акцентуючи увагу на його складових, а лише зауважуючи на тому, що воно є важливим напрямом або елементом кадрової політики і необхідною умовою підтримання належного організаційно-управлінського забезпечення й функціонування органів та служб публічної влади. Інші дослідники (і таких більшість), формулюючи визначення кадрового забезпечення, наголос роблять не стільки на його суспільному значенні та меті реалізації, скільки саме на ключових напрямках і формах здійснення цієї діяльності, що власне й відображають її сутнісний зміст та функціональне призначення. Саме такий підхід, на нашу думку, є більш доцільним для застосування і під час визначення кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації.

З огляду на зазначене, наведемо ключові ознаки (властивості) та складові досліджуваного забезпечення, які, на наше переконання, мають бути враховані під час формулювання його поняття:

1) являє собою системну та систематичну діяльність. Акцентуація уваги на системному характері кадрового забезпечення є дуже важливим моментом, адже система – це не просто сукупність розрізнених елементів, а й їх певне послідовне розміщення та наявність між ними деяких зв'язків, що забезпечує існу-

вання, функціонування та розвиток цієї сукупності як єдиного, цілісного та цілеспрямованого явища, що має внутрішню організацію (структуру). Тобто, говорячи про кадрове забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації як про системну діяльність, ми маємо на увазі, що ті заходи, напрями, форми й способи діяльності, з яких складається ця діяльність: по-перше, об'єднані спільною метою (цілями); по-друге, реалізуються (здійснюються) у певній послідовності; по-третє, як предметно, так і функціонально тісно взаємопов'язані між собою (зумовлюють, логічно продовжують і доповнюють одне одного). Що стосується систематичності кадрового забезпечення, то вона відображає послідовний та регулярний характер цієї діяльності.

Тож системність і систематичність забезпечують цілісність, узгодженість, цілеспрямованість, планомірність і прогнозованість комплексу дій та рішень, що становлять зміст кадрового забезпечення;

2) має організаційно-управлінський характер. Тобто ця діяльність спрямована на впорядкування (організацію) та направлення в потрібне русло внутрішньосистемних відносин і процесів. Кадрове забезпечення є одним із тих видів діяльності, що сприяє: по-перше, оптимальному внутрішньому устрою системи (у цьому разі системи Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації); по-друге, раціональному розподілу й ефективному використанню трудових ресурсів; по-третє, належному (якісному та ефективному) здійсненню пенітенціарною системою свого суспільного призначення;

3) є однією зі складових кадрової політики. Попри те, що кадрове забезпечення саме по собі є складною, багатоелементною діяльністю, воно також виступає і структурним елементом більш масштабного явища – кадрової політики. Кадрова політика являє собою один з основних та дуже важливих напрямів державно-владної управлінської діяльності, сутнісний зміст якої становить система певних ідей, принципів, норм, знань тощо, на підставі та за допомогою яких визнаються загальні цілі, вектори, пріоритети та основні форми роботи з одним із найцінніших ресурсів – людським ресурсом. Кадрова політика пов'язана з виробленням та здійсненням організаційно-правових засад використання та розвитку службово-трудова ресурсів, формування і зміцнення кадрового потенціалу. Кадрова політика, як зазначають дослідники, – це

один із найважливіших напрямів державного управління, орієнтований на потребу публічної адміністрації в кадрах, що полягає у стратегічній діяльності із цілевизначення, ідеологічного та програмного забезпечення формування, розвитку й використання кадрових ресурсів як визначального чинника ефективності системи органів публічної влади (Сурмін та ін., 2010, с. 305; Arimavièiùtë, 2007; Jagminas, Pikturaitë, 2011). Метою кадрової політики є формування професійного корпусу публічної служби, спроможного на високому фаховому рівні вирішувати завдання, що стоять перед публічною адміністрацією на сучасному етапі розвитку держави (Сурмін та ін., 2010, с. 305). Кадрова політика орієнтована на оптимальне поєднання й гармонізацію соціальних, економічних, організаційних, управлінських, наукових, технічних, освітніх, культурних та інших факторів, дій та рішень тощо задля вироблення єдиного узгодженого курсу щодо накопичення, зміцнення та розвитку кадрових ресурсів і кадрового потенціалу з урахуванням реалій і потреб як держави в цілому, так і окремих галузей публічного управління, а також виходячи із тенденцій та перспектив суспільного розвитку;

4) регулюється переважно засобами адміністративного права. В. Б. Пчелін (2016, с. 132) у своїй науковій статті, присвяченій кадровому забезпеченню адміністративного судочинства, справедливо звертає увагу на те, що значна частина дослідників, визначаючи поняття кадрового забезпечення, чомусь ігнорують таку його важливу ознаку, як правова урегульованість. Без сумніву, кадрове забезпечення за своєю сутністю є організаційною діяльністю, однак вона все одно здійснюється на правових засадах навіть у тих випадках, коли певні кадрові дії та рішення не зазнають прямої правової регламентації, вони реалізуються на тлі загального регулюючого правового впливу. Оскільки нас цікавить кадрове забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації, які належать до суб'єктів публічної влади і більшість їх працівників має статус публічних службовців, то особливу роль у врегулюванні відносин зазначеного кадрового забезпечення відіграють принципи, норми та інші засоби адміністративного права (Галуцько, Правоторова, 2020; Остапенко та ін., 2021; Кормич, 2018). Відповідно проведення в нашій державі адміністративної реформи, складовою якої є реформа державної служби (Солопова, 2018), прямо і суттєво впливає на організаційно-правові засади кадрового забезпечення Дер-

жавної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації;

5) виражається (проявляється) у системі заходів щодо: з'ясування кадрових і тісно пов'язаних із ними потреб Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації; наповнення (відбір, добір, розміщення) їх високоякісними (тобто висококваліфікованими і такими, які відповідають усім встановленим вимогам) кадрами; управління кадровим складом досліджуваних суб'єктів (це управління передбачає навчання та підвищення кваліфікації, службове просування, стимулювання та заохочення, забезпечення службової дисципліни, оцінювання службової ефективності персоналу та його вивільнення).

Отже, підсумовуючи вищевикладене, можемо визначити кадрове забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації як системну, систематичну, здійснювану переважно на адміністративно-правових засадах діяльність уповноважених суб'єктів щодо формування, раціонального розміщення, ефективного використання та розвитку службово-трудоових ресурсів, накопичення та зміцнення кадрового потенціалу Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації.

ВИСНОВКИ. Формулювання поняття кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації є надзвичайно важливим етапом на шляху осмислення та науково-теоретичного опрацювання його проблематики. Саме під час визначення поняття ми в загальному вигляді окреслюємо сутнісний зміст і предметні межі досліджуваного явища, його ключові ознаки та складові елементи. Належним чином сформульоване поняття дає чітке уявлення про те, із чим саме належить працювати, про що слід вести мову, які суттєві аспекти такого явища, як окреслене вище кадрове забезпечення необхідно розглянути для того, щоб зрозуміти його природу та призначення. Виокремлення ж ознак досліджуваного кадрового забезпечення дозволяє більш змістовно і глибоко усвідомити його сутність, загальні та специфічні характеристики. Запропоноване нами визначення поняття кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації доволі повно та чітко відображає те, що воно являє собою та які риси йому притаманні. Зауважимо, що, визначаючи досліджуване кадрове забезпечення, ми не вдавалися

до детального перерахування окремих напрямів та заходів, що становлять його зміст (якот: добір і відбір, стимулювання й заохочення, професійна орієнтація та підготовка, службове просування й переміщення тощо), оскільки в такому разі визначення вказаного поняття може виявитися надто громіздким. Також вважаємо за необхідне наголосити на тому, що визначення поняття кадрового забезпечення органів і служб пенітенціарної системи доцільно закріпити на законодавчому рівні задля конкретизації та визначення сутності й меж

тих відносин і процесів, що його супроводжують та потребують нормативно-правового врегулювання. Окрім цього, слід звернути увагу й на те, що питання вдосконалення кадрового забезпечення пенітенціарної системи України значною мірою обумовлюються ефективністю вирішення питань подальшого поліпшення і розвитку публічної (зокрема державної) служби в Україні, адже саме до цієї категорії належить більшість персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України та уповноважених органів пробації.

СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Адміністративне право України (Загальна частина) : навч. посіб. / О. І. Остапенко, М. В. Ковалів, С. С. Єсімов та ін. 2-ге вид., доп. Львів : СПОЛОМ, 2021. 616 с.
2. Адміністративне право України. Повний курс : підручник / за ред. В. Галуцька, О. Правоторової. 3-тє вид. Київ : Акад. адмін.-прав. наук, 2020. 466 с.
3. Бугайчук К. Кадрова політика та кадрове забезпечення публічного адміністрування в органах Національної поліції. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 5. С. 125–131. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.5.22>.
4. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.
5. Кагановська Т. Є. Сутність та завдання кадрового забезпечення як засобу сприяння функціонуванню держави та її органів. *Форум права*. 2008. № 1. С. 215–220. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2008_1_33.pdf (дата звернення: 30.05.2023).
6. Клочко А. М. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ України: порядок та основні елементи. *Форум права*. 2014. № 4. С. 175–180. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_4_32.pdf (дата звернення: 30.05.2023).
7. Клочко А. М. Поняття та зміст кадрового забезпечення органів внутрішніх справ України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 1. С. 42–51.
8. Комірчий П. О. Кадрове забезпечення публічної служби у правоохоронній сфері: поняття та правові вимоги. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2019. № 41, т. 2. С. 134–137. DOI: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2019.41-2.30>.
9. Кормич Б. А. Глобальне адміністративне право: ключові аспекти концептуалізації. *Lex Portus*. 2018. № 1. С. 21–32. DOI: <https://doi.org/10.26886/2524-101X.1.2018.2>.
10. 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.
11. Пчелін В. Б. Сутність і правові засади кадрового забезпечення адміністративного судочинства України. *The Genesis of Genius*. 2016. No. 6. Pp. 131–133.
12. Солопова І. В. Становлення і розвиток законодавства України про державну службу в умовах проголошених реформ. *Lex Portus*. 2018. № 2. С. 95–109. DOI: <https://doi.org/10.26886/2524-101X.2.2018.8>.
13. Шатрава С. О. Стан та правове регулювання кадрового забезпечення органів Національної поліції на сучасному етапі розвитку. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 1. С. 83–87.
14. Arimaviėiūtė, M. Funkcinio veiklo strateginis valdymas viešojo sektoriaus institucijose. *Viešojo politika ir administravimas*. 2007. № 20. Pp. 81–89.
15. Jagminas J., Pikturnaitė I. Personnel Specialists as the Factor of Implementation of Strategic Human Resource Management in Municipalities' Administrations. *Public Policy and Administration*. 2011. Vol. 10, No. 3. Pp. 341–356. DOI: <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.10.3.636>.

Надійшла до редакції: 10.06.2023

Прийнята до опублікування: 16.07.2023

REFERENCES

1. Arimaviyute, M. (2007). The Strategic Management of Functional Activities in Institutions of a Public Sector. *Public Policy and Administration*, 20, 81–89.

2. Buhaichuk, K. (2019). Personnel policy and personnel support of public administration in the bodies of the National Police. *Entrepreneurship, Economy and Law*, 5, 125–131. <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.5.22>.
3. Halunko, V., & Pravotorova, O. (Eds). (2020). *Administrative law of Ukraine. Complete course*. Academy of Administrative and Legal Sciences.
4. Jagminas, J., & Pikturnaitė, I. (2011). Personnel Specialists as the Factor of Implementation of Strategic Human Resource Management in Municipalities' Administrations. *Administrations. Public Policy and Administration*, 10(3), 341–356. <https://doi.org/10.5755/j01.ppa.10.3.636>.
5. Kahanovska, T. Ye. (2008). The essence and task of personnel support as a means of promoting the functioning of the state and its bodies. *Forum of Law*, 1, 215–220. http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2008_1_33.pdf.
6. Klochko, A. M. (2012). The concept and content of staffing of internal affairs bodies of Ukraine. *Scientific Bulletin of Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs*, 1, 42–51.
7. Klochko, A. M. (2014). Personnel support of internal affairs bodies of Ukraine: procedure and basic elements. *Forum of Law*, 4, 175–180. http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_4_32.pdf.
8. Komirchyi, P. O. (2019). Staffing of the public service in the law enforcement area: a concepts and legal requirements. *Scientific Herald of International Humanitarian University*, 41, 134–137. <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2019.41-2.30>.
9. Kormych, B. A. (2018). Global administrative law: the key aspects of conceptualizing. *Lex Portus*, 1, 21–32. <https://doi.org/10.26886/2524-101X.1.2018.2>
10. Krasnoborov, O. V. (2008). Personnel support for the activities of justice bodies as an external organizational direction of the State Judicial Administration of Ukraine. *Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*, 42, 171–178.
11. Ostapenko, O. I., Kovaliv, M. V., Yesimov, S. S. et al. (2021). *Administrative law of Ukraine (General part)*. SPOLOM.
12. Pchelin, V. B. (2016). Nature and legal principles staffing of administrative procedure of Ukraine. *The Genesis of Genius*, 6, 131–133.
13. Shatrava, S. O. (2018). State and legal regulation of staffing of the National Police bodies at the current stage of development. *Entrepreneurship, Economy and Law*, 1, 83–87.
14. Solopova, I. V. (2018). Formation and development of the legislation of Ukraine on state service in the conditions of proclaimed reforms. *Lex Portus*, 2, 95–109. <https://doi.org/10.26886/2524-101X.2.2018.8>.
15. Surmin, Yu. P., Bakumenko, V. D., Mikhnenko, A. M. et al. (2010). *Encyclopedic dictionary of public administration* (Yu. V. Kovbasiuk, V. P. Troshchynskyi, Yu. P. Surmin, Eds). NADU.

Received the editorial office: 10 June 2023

Accepted for publication: 16 July 2023

KOSTIANTYN YURIIHOVYCH SVERDLIN,

Kharkiv National University of Internal Affairs,

Faculty No. 6;

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8235-1766>,

e-mail: sverdlin_k@meta.ua

THE CONCEPT AND FEATURES OF STAFFING OF THE STATE CRIMINAL EXECUTIVE SERVICE AND PROBATION BODIES IN UKRAINE

The sphere of criminal penalties in our country has been undergoing reform for many years, and even today, in the context of Ukraine's opposition to the open full-scale military invasion of the Russian Federation, the work on transforming and improving the national penitentiary system has not stopped. The Ukrainian government, in cooperation with the international community, academics and civil society, has already taken a number of important steps to humanise the system. At the same time, some rather important problematic issues on this path have not yet received proper scientific and theoretical study or legislative regulation, in particular, the problem of staffing the State Criminal Executive Service of Ukraine and authorised probation bodies. The current Strategy for Reforming the Penitentiary System of Ukraine describes the problems of staffing in a rather superficial and fragmentary way, in fact, everything is reduced to its purpose and most important tasks. Obviously, this approach does not contribute to the improvement of the principles and mechanisms of this provision, nor to the efficiency and quality of the reform of the penitentiary system as a whole.

In order to intensify research work in this area, the existing approaches to the definition of the concept of staffing have been considered, its main features and structural elements (components)

have been identified, and the content of the most essential properties has been characterised. Attention has been paid to the connection and correlation between staffing and personnel policy, and the definition of the concept of staffing of the State Criminal Executive Service of Ukraine and authorized probation bodies has been formulated. Emphasis has been placed on the expediency of legislative consolidation of the definition of the concept of staffing of bodies and services of the penitentiary system of Ukraine, and on the fact that staffing has a complex internal structure and managerial nature. In this regard, attention has been paid to the role of administrative and legal regulation in organising and streamlining the relations and processes of staffing in the system of the State Criminal Executive Service of Ukraine and authorised probation bodies.

Key words: *staffing, staffing policy, system, penitentiary system, staffing of the State Criminal Executive Service and authorised probation bodies.*

Цитування (ДСТУ 8302:2015): Свердлін К. Ю. Поняття й ознаки кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України та органів пробації. *Право і безпека*. 2023. № 3 (90). С. 126–134. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2023.3.10>.

Citation (APA): Sverdlin, K. Yu. (2023). The concept and features of staffing of the State Criminal Executive Service and probation bodies in Ukraine. *Law and Safety*, 3(90), 126–134. <https://doi.org/10.32631/pb.2023.3.10>.