

Максим Сергійович Юзишен,

Харківський національний університет внутрішніх справ (аспірант)

НАЛЕЖНИЙ ВІДБІР КАДРІВ ДО СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ЯК ПЕРЕДУМОВА КАР'ЄРНОГО РОСТУ ЇЇ ПРАЦІВНИКІВ

Розглянуто сучасний стан національного законодавства щодо встановлення переліку вимог до кандидатів на службу в органи та підрозділи Служби безпеки України. Вивчено надбання науковців щодо сутності відбору кадрів, кар'єри, трудової правосуб'єктності працівників. Визначено особливості трудової правосуб'єктності працівників Служби безпеки України. Надано пропозиції та рекомендації з удосконалення національного законодавства щодо встановлення переліку вимог до кандидатів на службу в органи та підрозділи Служби безпеки України та кар'єрного росту її працівників.

Ключові слова: кар'єра, відбір кадрів, прийняття на роботу, Служба безпеки України, трудова правосуб'єктність, просування по службі, переведення.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Наразі надважливого значення набуває професійність працівників правоохоронних органів. Особливо це стосується Служби безпеки України з огляду на завдання, що на неї покладено державою, із захисту життя і здоров'я громадян, державного суверенітету, конституційного ладу, територіальної цілісності. Тому великого значення сьогодні має належно організований відбір кадрів до цього правоохоронного органу, що дозволить підібрати найбільш підготовлених працівників із розвиненими позитивними професійними та особистими якостями, які будуть здатні на високому рівні виконувати поставлені перед ними завдання. З огляду на вказане постає питання актуальності переліку вимог, установлених до кандидатів на службу в органи та підрозділи Служби безпеки України та кар'єрного росту її працівників, як засобу для стимулювання належної професійної діяльності.

Стан дослідження проблеми

Проблеми правового регулювання відбору кадрів, прийняття на роботу, кар'єрного росту працівників досліджували такі вчені, як О. М. Бандурка, С. М. Бортник, В. С. Венедіктов, О. В. Гоц, О. Ю. Дрозд, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, К. Ю. Мельник, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пишипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко, Г. І. Чанишева, Р. І. Шабанов, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Водночас відбору кадрів, прийняттю на роботу, кар'єрному росту, трудовій правосуб'єктності працівників Служби безпеки України в юридичній літературі присвячено недостатньо уваги, що обумовлює науковий інтерес і необхідність проведення відповідного дослідження.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є теоретичне обґрунтування питань відбору кадрів, прийняття на роботу, кар'єрного росту, трудової правосуб'єктності працівників Служби безпеки України та розроблення пропозицій щодо вдосконалення відповідного правового регулювання. *Завданнями* дослідження є: вивчити надбання науковців щодо сутності відбору кадрів, прийняття на роботу, кар'єрного росту, трудової правосуб'єктності працівників; розглянути сучасний стан національного законодавства щодо встановлення переліку вимог до кандидатів на службу в органи та підрозділи Служби безпеки України; визначити особливості трудової правосуб'єктності працівників Служби безпеки України.

Наукова новизна дослідження

Дістало подальшого розвитку розуміння трудової правосуб'єктності працівників Служби безпеки України; доведено, що належний відбір кадрів є передумовою кар'єрного росту працівників Служби безпеки України; обґрунтовано пропозиції та рекомендації з удосконалення національного законодавства щодо встановлення переліку вимог до кандидатів на службу в органи та підрозділи Служби безпеки України та кар'єрного росту її працівників.

Виклад основного матеріалу

Якісне виконання працівником своїх трудових обов'язків і досягнення ним наміченого роботодавцем трудового результату є тим, що намагається отримати будь-який роботодавець під час прийняття фізичної особи на роботу. Для цього роботодавцем здійснюється передусім професійний відбір кандидата на вакантну посаду, щоб прийняти на роботу кращого з тих, хто є на ринку праці.

У юридичній літературі використовуються різні терміни для позначення процесу, що передуює прийняттю на роботу, зокрема «відбір кадрів», «професійний відбір». Переважно вказані терміни використовуються як синоніми для позначення того самого явища. Так, О. М. Бандурка пише: «Під професійним відбором слід розуміти спеціально організований процес, який має за мету виявлення та визначення за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня можливостей формування методичної, психофізичної та соціально-психологічної придатності претендентів на навчання складним, відповідальним професіям або на зайняття відповідних вакансій» [1, с. 195]. І. І. Швидкій зазначає, що «професійний відбір – це комплекс заходів,

які дозволяють виявити осіб, найбільш придатних за своїми індивідуальними якостями та можливостями для навчання й подальшої професійної діяльності за конкретною спеціальністю» [2, с. 101]. І. Ю. Тісагдію й А. В. Семенькова вказують, що «відбір кадрів, як правило, виконують шляхом визначення найбільш прийнятних кандидатів із резерву, створеного в процесі набору. Здебільшого рекомендується обирати персонал, що має найкращу кваліфікацію та розвинені на високому рівні професійно важливі якості, яких потребує передбачена посада. Загалом рішення про вибір приймається з урахуванням таких чинників, як освіта кандидата, рівень особистих навичок, досвід попередньої роботи та розвиненість особистих і професійно важливих якостей» [3, с. 110].

Щоб бути прийнятим на роботу та стати суб'єктом правовідносин, у нашому випадку трудових, фізична особа має володіти правосуб'єктністю. Правосуб'єктність складається із правоздатності та дієздатності. Деякі вчені виокремлюють ще й деліктоздатність [4, с. 340], інші відносять останню до дієздатності [5, с. 289]. Категорія «правосуб'єктність» має об'єднувальний характер і відображає ситуації, коли правоздатність і дієздатність виникають одночасно, зокрема так відбувається у трудовому праві. Так, ще А. В. Венедиктов зазначав, що розмежування правоздатності і дієздатності має величезне значення для цивільного права та позбавлене практичного й теоретичного значення для тих галузей права, в яких дієздатність громадянина виникає одночасно і за наявності однакових умов із правоздатністю, як це є у трудовому праві, а також у низці інших галузей права [6, с. 18–19].

У науці трудового права прийнято виокремлювати загальну та спеціальну трудову правосуб'єктність. Так, К. Ю. Мельник зазначає: «Сьогодні можна говорити лише про наявність одного критерію загальної трудової правосуб'єктності працівника – вікового. До кандидатів на зайняття певних посад національне законодавство встановлює додаткові вимоги. Відповідні вимоги зумовлені особливістю видів трудової діяльності. Це можуть бути вимоги щодо віку, освіти, стану здоров'я, стажу роботи, ділових та моральних якостей, фізичної та психологічної підготовки тощо. Зазначене у юридичній літературі отримало назву спеціальної трудової правосуб'єктності» [7, с. 619].

Дійсно, Кодекс законів про працю України зараз передбачає загальне лише вікове обмеження при прийнятті на роботу. Так, у ст. 188 цього Кодексу закріплено таке: «Не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу здобувачів освіти закладів

загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює»¹.

Володіння спеціальною трудовою правосуб'єктністю є необхідним для вступу у певні трудові правовідносини. Служба у Службі безпеки України є надзвичайно специфічним і відповідальним різновидом найманої праці, що визначає її особливий правовий статус її працівників серед інших категорій найманих працівників, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях. На працівників Служби безпеки України державою покладені такі важливі завдання: «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, 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 життю важливим інтересам України»².

До кандидатів на посади Служби безпеки України національне законодавство передбачило підвищені вимоги. Так, ч. 2 ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України» передбачає таке: «До органів Служби безпеки України приймаються на конкурсній, добровільній і договірній основі громадяни України, здатні за діловими та моральними якостями, освітнім рівнем і станом здоров'я ефективно виконувати службові обов'язки. Критерії професійної придатності, зокрема юридичної обізнаності, визначаються кваліфікаційно-нормативними документами, які затверджуються Головою Служби безпеки України»³.

Стаття 19 Закону України «Про Службу безпеки України» встановлює й інші вимоги до кандидатів на посади в досліджуваній

¹ Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 14.06.2023).

² Про Службу безпеки України : Закон України від 25.03.1992 № 2229-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12> (дата звернення: 14.06.2023).

³ Там само.

правоохоронний орган: «Стосовно осіб, які претендують на службу в органах Служби безпеки України, за їх письмовою згодою проводиться спеціальна перевірка в порядку, встановленому Законом України «Про запобігання корупції». Особи, які претендують на службу в органах Служби безпеки України, до призначення на відповідну посаду подають декларацію особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», та зобов'язані повідомити керівництву органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб. На службу в органи Служби безпеки України не може бути прийнята особа, яка має не погашену або не зняту судимість за вчинення кримінального правопорушення, крім реабілітованої, або на яку протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення правопорушення, пов'язаного з корупцією»¹.

Зі змісту ст. 19-2 Закону України «Про Службу безпеки України» можна дійти висновку, що кандидата на службу в органи Служби безпеки України не можна призначати на посаду, якщо за нею службовець буде мати у прямому підпорядкуванні або бути прямо підпорядкованим у зв'язку з виконанням повноважень близьким йому особам.

На сайті Служби безпеки України у розділі «Приїом на військову службу» міститься така інформація щодо вимог до кандидатів на службу, передбачена внутрішніми документами правоохоронного органу. Так, на військову службу у Службу безпеки України громадяни приймаються за трьома видами контрактів: осіб рядового складу (строком на 3 роки), осіб сержантського і старшинського складу (3–5 років), осіб офіцерського складу (1–5 років). Кандидатами на військову службу у Службу безпеки України можуть бути дієздатні громадяни України (з відсутністю громадянства чи підданства іншої держави) віком від 18 років до досягнення граничного віку перебування на військовій службі, в тому числі громадяни без наявності не погашеної або не знятої в установленому порядку судимості за вчинення злочину (крім реабілітованих осіб) з необхідним освітнім, освітньо-кваліфікаційним рівнем (залежно від виду контракту): не нижче базової загальної середньої освіти для прийняття за контрактом осіб рядового складу; не нижче повної загальної середньої освіти для прийняття за контрактом осіб сержантського і старшинського складу; не нижче бакалавра для прийняття за контрактом осіб офіцерського складу. Не може бути прийнятим на службу громадянин, який має членство в партіях, рухах та інших громадських об'єднаннях, що мають політичні

¹ Там само.

цілі; займається підприємницькою діяльністю; обіймає посади за сумісництвом, окрім посад, пов'язаних із викладацькою, науковою діяльністю та медичною практикою¹.

Переважно погоджуючись зі встановленими національним законодавством вимогами до кандидатів на службу до Служби безпеки України, проте з огляду на воєнну агресію з боку росії та виняткову важливість завдань Служби безпеки України пропонуємо доповнити ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України» нормами: поперше, про необхідність володіння кандидатами на службу українською мовою відповідно до рівня, визначеного Законом України «Про забезпечення функціонування української мови як державної»; подруге, про необхідність при перевірці кандидатів на службу використовувати поліграф, що дозволить отримати більш об'єктивну інформацію про минуле кандидата, його оточення, позитивні та негативні особисті якості.

Установлені законодавством вимоги до кандидатів на службу до Служби безпеки України та належний професійний відбір кращих є важливим чинником комплектування цього правоохоронного органу професійними працівниками, які будуть якісно виконувати свої службові обов'язки та досягати наміченого керівництвом результату. Якісне виконання завдань, що стоять перед органами Служби безпеки України, її працівниками, безпосередньо пов'язане з їх бажанням і здатністю працювати відповідно до встановлених керівництвом вимог у межах визначених національним законодавством повноважень. Основний вплив на бажання працівників ефективно виконувати свої службові обов'язки здійснює належно організоване стимулювання праці, зокрема можливість кар'єрного росту. Тут потрібно розуміти, що йдеться про наявність ефективної системи управління кар'єрою, яка ґрунтується на забезпеченні справедливого кар'єрного росту працівника на основі оцінки його ділових якостей, результатів його службової діяльності й авторитету серед колег.

Слід зазначити, що в Законі України «Про Службу безпеки України» терміни «кар'єра» або «кар'єрний ріст» не вживаються. Водночас для державних службовців законодавець встановив правову регламентацію їхньої кар'єри. Так, Закон України «Про державну службу» містить розділ V «Службова кар'єра», що включає статті 38–49. Одразу відмітимо такий негативний момент Закону, як відсутність законодавчого визначення терміна «службова кар'єра», що не дає змоги розуміти законодавчу наповненість цієї категорії.

¹ Прийом на військову службу // Служба безпеки України : офіц. сайт. URL: <https://ssu.gov.ua/priyom-na-viiskovu-sluzhbu> (дата звернення: 14.06.2023).

У науковій літературі в терміни «кар'єра», «кар'єрне зростання» вкладається різний зміст. Так, В. Я. Малиновський вважає, що «кар'єра є поступовим просуванням працівника службовими сходинками, зміною кваліфікаційних можливостей, навичок, здібностей, розмірів винагород, пов'язаних з його діяльністю» [8, с. 104]. Причому вчений зазначає про вищі посади, більшу заробітну плату тощо. На думку В. Ю. Іванова, «кар'єра є процесом професійного, соціально-економічного розвитку людини, що виражений у його просуванні сходинками посад, кваліфікації, статусів, винагород, які фіксуються у певній послідовності займаних на цих сходинках позицій. Науковець вважає, що кар'єра виявляється не тільки у просуванні «вгору», а пов'язується також із невдачами, падіннями тощо» [9, с. 41–43]. Т. А. Соколова пише: «Кар'єрне зростання є розвитком людини й освоєння нею соціального простору (якщо йдеться про міжорганізаційну кар'єру) або просуванням людини в просторі конкретної організації (якщо розглядається внутрішньоорганізаційна кар'єра). Причому кар'єрне зростання постає не просто як просування індивіда в цьому просторі, послідовна зміна позицій у ньому, а як використання набутого культурного, освітнього, професійного капіталу, ресурсів у професійній діяльності» [10, с. 139].

У розділі V Закону України «Про державну службу» передбачаються, зокрема, такі заходи, як просування державного службовця по службі (ст. 40) та переведення державних службовців (ст. 41). Закріплення вказаних заходів у різних статтях Закону України «Про державну службу», на наш погляд, свідчить про різний зміст, що вкладає законодавець у ці категорії. Так, відповідно до ст. 40 названого вище Закону «просування державного службовця по службі здійснюється з урахуванням професійної компетентності шляхом зайняття вищої посади за результатами конкурсу. Просування державного службовця по службі не здійснюється протягом строку застосування до нього дисциплінарного стягнення»¹. З огляду на зазначене просування державного службовця по службі виявляється у зайнятті ним вищої посади, тобто у зміні такої умови трудового договору, як посада. У науці трудового права така зміна отримала назву «переведення на іншу роботу» [11, с. 173–174; 12, с. 214; 13, с. 229; 14, с. 227; 15, с. 129].

Таким же шляхом іде і судова практика. Так, у п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 встановлено, що

¹ Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 14.06.2023).

переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

У ч. 1 ст. 41 Закону України «Про державну службу» передбачається така норма: «Державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійних компетентностей може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу: 1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби або суб'єкта призначення; 2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, з якого переводиться державний службовець, та суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець. Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу»¹.

Таким чином, і у ст. 40, і у ст. 41 Закону України «Про державну службу» йдеться про переведення на вищу посаду, що не надає розуміння законодавчим положенням. Вважаємо, що правильним було б додати зміст ст. 40 до змісту ст. 41 Закону України «Про державну службу».

Також з огляду на зміст ч. 1 ст. 41 Закону України «Про державну службу», яка міститься у розділі V «Службова кар'єра» Закону України «Про державну службу», сутність кар'єри державних службовців полягає як у переведенні на вищі посади, так і у переведенні на рівнозначні та нижчі посади. Стосовно кар'єрного зростання, то це, безсумнівно, лише переведення на вищу посаду.

У зв'язку із цим ми не можемо погодитися з оцінкою Т. А. Соколової норм Закону України «Про державну службу», яка полягає в такому: «Законом України “Про державну службу” кар'єра державного службовця пов'язується із зайняттям більш високої посади або призначенням державному службовцю більш високого рангу. При цьому в Законі відзначається, що просуватися по службі в органах державної влади мають державні службовці, які досягли найкращих результатів у роботі, виявляють ініціативу і постійно підвищують професійний рівень. Тобто кар'єра, згідно з чинним законодавством, – це зайняття більш високих посад» [10, с. 139].

¹ Там само.

На наш погляд, існує доцільність у правовій регламентації кар'єрного росту працівників Служби безпеки України нормами Закону України «Про Службу безпеки України».

Висновки

Установлені національним законодавством вимоги до кандидатів на службу до Служби безпеки України та належний професійний відбір кращих серед них є важливим чинником комплектування цього правоохоронного органу професійними працівниками, які будуть якісно виконувати свої службові обов'язки та досягати наміченого керівництвом результату.

Існує необхідність у доповненні ст. 19 Закону України «Про Службу безпеки України» нормами: по-перше, про необхідність володіння кандидатами на службу українською мовою відповідно до рівня, визначеного Законом України «Про забезпечення функціонування української мови як державної»; по-друге, про необхідність при перевірці кандидатів на службу використовувати поліграф, що дозволить отримати більш об'єктивну інформацію про минуле кандидата, його оточення, позитивні та негативні особисті якості.

Якісне виконання завдань, що стоять перед органами Служби безпеки України, її працівниками, безпосередньо залежить від належно організованого стимулювання праці, зокрема кар'єрного росту. Останнє має базуватися на наявності ефективної системи управління кар'єрою, яка ґрунтується на забезпеченні справедливого кар'єрного росту працівника на основі оцінки його ділових якостей, результатів його службової діяльності й авторитету серед колег.

Доцільно передбачити в Законі України «Про Службу безпеки України» окрему статтю з назвою «Кар'єра у Службі безпеки України», в якій надати визначення терміна «кар'єра у Службі безпеки України» та передбачити особливості кар'єри у Службі безпеки України.

Список бібліографічних посилань: 1. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник. Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. 480 с. 2. Швидкій І. І. Особливості правового регулювання праці працівників ДАІ як суб'єктів трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2009. 190 с. 3. Тісагдіо І. Ю., Семенькова А. В. Сучасні проблеми підбору персоналу і механізм їх реалізації. *Економіка та держава*. 2009. № 5. С. 110–112. 4. Загальна теорія держави і права : підручник / М. В. Цвік, О. В. Петришин, А. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с. 5. Теория государства и права / под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько. М., 2001. 776 с. 6. Венедиктов А. В. О субъектах социалистических правоотношений. *Советское государство и право*. 1955. № 6. С. 17–28. 7. Мельник К. Ю. Загальна та спеціальна трудова правосуб'єктність працівників. *Форум права*. 2012. № 1. С. 617–624. URL: <http://nbuv.gov.ua/>

j-pdf/FP_index.htm_2012_1_95.pdf (дата звернення: 14.06.2023). **8.** Ма-
линовський В. Я. Державна служба: теорія та практика : навч. посіб.
Київ : Атіка, 2003. 160 с. **9.** Иванов В. Ю. Управление карьерой мене-
джера: необходимость и основное содержание. *Менеджмент в России и
за рубежом*. 1998. № 5. С. 38–44. **10.** Соколова Т. А. Кар'єрне зростання
державного службовця як одна з проблем побудови правової держави.
Інвестиції: практика та досвід. 2010. № 24. С. 136–140. **11.** Мельник К.
Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса паяс, 2014. 480 с.
12. Трудове право України. Академічний курс : підручник / П. Д. Пили-
пенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-ге вид.,
перероб. і допов. Київ : Ін Юре, 2006. 544 с. **13.** Прокопенко В. І. Трудове
право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с. **14.** Трудове
право України : навч. посіб. / В. О. Кучер, Т. В. Курило, О. Ю. Баліцька
та ін. ; за ред. В. О. Кучера. Львів : ЛьвДУВС, 2017. 564 с. **15.** Трудове
право України : підручник / С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могі-
левський та ін. Харків : Вид-во Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2019.
408 с.

Надійшла до редколегії 20.06.2023

Прийнята до опублікування 17.07.2023



Yuzyshen M. S. Proper selection of personnel for the Security Service of Ukraine as a prerequisite for the career growth of its employees

The current state of national legislation regarding the establishment of a list of requirements for candidates for service in bodies and units of the Security Service of Ukraine has been considered. The achievements of scholars on the essence of personnel selection, career, and labour legal personality of employees have been studied. The peculiarities of the legal personality of employees of the Security Service of Ukraine have been determined.

The requirements established by national legislation for the candidates to serve in the Security Service of Ukraine and the proper professional selection of the best of them are an important factor in staffing this law enforcement agency with professional employees who will be able to perform their duties efficiently and achieve the results planned by the management. The high-quality performance of the tasks faced by the bodies of the Security Service of Ukraine by its employees directly depends on properly organized labor stimulation, in particular, the possibility of career growth. The latter should be supported by an effective career management system, which is based on ensuring fair career development of employees by assessing their business qualities, performance and authority among colleagues.

The proposals and recommendations for improving national legislation in terms of establishing a list of requirements for candidates to serve in the bodies and units of the Security Service of Ukraine and career development of its employees have been provided. There is a need to amend Article 19 of the Law of Ukraine "On the Security Service of Ukraine" with the following provisions: first, on the need for candidates to be proficient in Ukrainian at the level determined in accordance with the Law of Ukraine "On ensuring the functioning of Ukrainian as the State language", and second, on the need to test candidates for service using

a polygraph, which will allow for more objective information about the candidate's past, environment, positive and negative personal qualities. The Law of Ukraine "On the Security Service of Ukraine" should include a separate article entitled "Career in the Security Service of Ukraine", which should define the term "career in the Security Service of Ukraine" and predict the specifics of a career in the Security Service of Ukraine.

Key words: career, personnel selection, hiring, Security Service of Ukraine, labor legal personality, promotion, transfer.

