

*О. В. Банчук-Петросова,
доцент кафедри міжнародної економіки та маркетингу,
Київський університет управління та підприємництва*

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ

*E. Banchuk-Petrosova,
associate professor of international economics and marketing
Kyiv university of management and entrepreneurship*

STRATEGIC DIRECTIONS FORMATION OF A NEW STATE PERSONNEL POLICY OF SECURITY AND DEFENSE SECTOR OF UKRAINE

У статті запропоновано авторське бачення перспектив формування державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України в сучасних умовах реформування безпекового сектора держави.

The article offers the author's vision of the prospects of the state personnel policy of security and defense sector of Ukraine in modern conditions of reforming the security sector of the state.

Ключові слова: державне управління, державна кадрова політика, сектор безпеки і оборони України, стратегічні напрями.

Key words: governance, the state personnel policy, security and defense sectors of Ukraine, strategic directions.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сектор безпеки і оборони України залишається сьогодні найменш реформованою сферою державного управління. Існуюча модель у багатьох аспектах спирається ще на радянські підходи, є неефективною у сучасних умовах, уможливує залучення силових структур до виконання невластивих функцій, не передбачуваних законодавством України, і вимагає утримання великого штату співробітників. Відтак, сектор безпеки і оборони обходиться державі дорого, але це не забезпечує його ефективного функціонування.

Проблеми та перспективи формування державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України закладено у Стратегії національної безпеки України "Україна у світі, що змінюється" від 8.06.2012 р. №389/2012, яка спрямована на вдосконалення системи управління сектором безпеки і оборони, посилення функціональної спроможності стратегічної ланки управління, підвищення ефективності інформаційно-аналітичного, організаційного, кадрового забезпечення, оптимізації організаційно-штатної структури, створення дієвого кадрового резерву, виходячи з потреб забезпечення національної безпеки та економічних можливостей держави [1].

Стратегічна важливість визначення пріоритетних напрямів формування сучасної державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України зумовлена також введенням в дію рішення Ради Національної безпеки і оборони України від 8.06.2012 р. "Про нову редакцію Воєнної доктрини України", затвердженої Указом Президента України 8.06.2012 р. №390/2012, де

пріоритетними напрямами підготовки держави до збройного захисту національних інтересів є: ефективне застосування системи кадрового забезпечення централізованого типу, вдосконалення системи здійснення добору кадрів і комплектування військових формувань та органів спеціального призначення у ході їх професіоналізації [2].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що проблемі формування й реалізації державної кадрової політики присвячені дослідження сучасних українських учених, зокрема В.Б. Авер'янова, В.Д. Бакуменка, М.М. Білінської, Н.Т. Гончарук, С.Д. Дубенко, Н.А. Липовської, В.Я. Малиновського, Т.В. Мотренко, Н.Р. Нижник, П.І. Надолішнього, Т.І. Пахомової, О.Ю. Оболенського, В.М. Олуйка, С.М. Серьогіна, А.С. Сіцинського та інших науковців.

Аналізу теоретичних і прикладних аспектів формування та реалізації державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України присвячені дослідження В.Ю. Богдановича, В.П. Горбуліна, О.С. Власюка, А.Б. Качинського, В.О. Косевцова, В.А. Манилова, В.І. Мунтіяна, Г.М. Перепелиці, В.М. Рижих, Г.П. Ситника та інші.

Водночас нагальна потреба удосконалення кадрової політики сектора безпеки і оборони України, що являється одним зі стратегічних пріоритетів політики національної безпеки України, потребує комплексних наукових досліджень.

МЕТА СТАТТІ

Мета статті — визначити стратегічні напрями формування нової державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Розпад Радянського Союзу започаткував на пострадянському просторі складні та доволі специфічні (залежно від державного устрою кожної країни колишнього СРСР) процеси щодо запровадження цивілізованих демократичних норм суспільного життя та ефективного функціонування владних структур. Зазначені процеси визначили ключовою потребою для кожної держави формування ефективної державної кадрової політики, що спрямована на проведення докорінних змін у сфері управління людськими ресурсами, передусім, в інтенсивному розвитку професійно підготовленого персоналу, його цільовій підготовці, а також у формуванні нової системної моделі кар'єрного росту.

Актуальним це питання залишається і для України, враховуючи необхідність ефективної реалізації державного стратегічного курсу на європейську інтеграцію та необхідність перетворення колишньої радянської моделі державної кадрової політики на сучасну модель, що відповідає кращим світовим та європейським стандартам.

Зокрема, Указом Президента України від 1.02.2012 року №45/2012 "Про Стратегію державної кадрової політики на 2012—2020 роки" визначено, що "державна кадрова політика — це стратегія держави з формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства. Головна мета державної кадрової політики — сприяння оптимальному використанню трудових ресурсів країни для реалізації національних інтересів із врахуванням наявних потреб економіки, розвитку регіонів та світових тенденцій для забезпечення конкурентоспроможності держави на міжнародній арені; створення умов для забезпечення реалізації права громадян на працю, відпочинок та соціальний захист, закріплені Конституцією України" [3].

Необхідність до виконання завдань забезпечення безпеки і оборони України, зокрема, визначення подальших шляхів реалізації державної політики у сфері національної безпеки і оборони України, завдання сил безпеки і оборони, заходи щодо реорганізації Воєнної організації держави в сектор безпеки і оборони України, обумовило нагальну потребу запровадження ефективної нової державної кадрової політики у військових та правоохоронних органах України, що є складовою загальнодержавної кадрової політики. На жаль слід констатувати, що сьогодні процес формування і реалізації державної кадрової політики у структурах сектора безпеки і оборони України запроваджується дуже повільно та не ефективно, що не дозволяє ефективно використовувати наявні людські ресурси, забезпечувати їх професійне зростання, кар'єрний розвиток та поповнення. Також відсутні ефективні механізми управління, що спрямовані на запровадження реальної, науково обґрунтованої кадрової політики сектора безпеки і оборони, адекватної державним завданням, викликам і загрозам національній безпеці і обороні України щодо захисту її суверенітету, територіальної цілісності та недоторканості державних кордонів.

Упродовж останніх років спостерігається вкрай негативна тенденція щодо масового звільнення зі структур сектора безпеки і оборони України підготовлених, досвідчених, високопрофесійних управлінських кадрів, середній вік яких не перевищує 35—40 років. Це обумовлено тим, що проведення неузгоджених між собою різноманітних "реформ" призвело до знищення раніше побудованих механізмів управління щодо мотивації громадян до проходження служби у структурах сектора безпеки і оборони України, а їх соціальний, правовий захист є одним із найгірших у державі.

На жаль, ці проблеми у Збройних Силах України та інших структурах сектора безпеки і оборони упродовж останніх років мають стати тенденцією до погіршення.

Неефективна кадрова політика сектора безпеки і оборони представляє потенційну загрозу національній безпеці України, з огляду на обмежену здатність найближчим часом військових та правоохоронних органів держави ефективно виконувати завдання в загальній системі оборони та протидії зовнішнім і внутрішнім, реальним і потенційним загрозам національній безпеці України.

Розуміючи зазначену проблему, найвищим керівництвом України було схвалено Концепцію подальшого реформування та розвитку Збройних Сил України до 2017 року, яка спрямована на вдосконалення системи управління військових формувань. Важливими аспектами цієї Концепції є удосконалення системи проходження військової служби, кадрового менеджменту, оптимізації організаційно-штатної структури, створення належних умов для проходження служби [4].

Також формування нової державної кадрової політики у секторі безпеки і оборони України є стратегічним пріоритетом, що визначений Рішенням Ради національної безпеки і оборони України від 29.12.2012 року "Про Стратегічний оборонний бюлетень України", що схвалено Указом Президента України від 29.12.2012 року №771/2012.

Зазначеним нормативно-правовим актом визначено, що кадрова політика у військових та правоохоронних органах України буде спрямована на забезпечення гарантованого комплектування Збройних Сил України та інших військових та правоохоронних структур держави високопрофесійними кадрами, здатними виконувати завдання за призначенням, збереження висококваліфікованих фахівців, їх соціальний та гуманітарний захист, а також надання можливостей подальшого кар'єрного зростання. Нові зміни у державній кадровій політиці будуть відбуватись за наступними стратегічними напрямами: удосконалення кадрового забезпечення структур сектора безпеки і оборони України; підготовка особового складу; гуманітарне та соціальне забезпечення особового складу [5].

Зокрема, передбачається, що докорінні зміни у державній кадровій політиці сектора безпеки і оборони України будуть проходити у два етапи.

На першому етапі, що триватиме до 2017 року, будуть реалізовані комплексні та системні заходи, що передбачають запровадження інноваційних підходів у кадровій політиці сектора безпеки і оборони України, у тому числі створення Президентського кадрового резерву.

На другому етапі (до кінця 2023 року) та в подальшому передбачається суттєвий розвиток гуманітарної та со-

ціальної складових для персоналу сектора безпеки і оборони України та піднесення престижу військової служби.

Формування нової державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України є досить складним, суперечливим процесом. Він може бути результативним у разі дотримання певних вимог за умови послідовної реалізації низки науково-методичних, законодавчих, політичних та організаційно-управлінських заходів.

Не викликає сумніву той факт, що ефективність реалізації зазначених державно-управлінських завдань залежатиме від скоординованої діяльності усіх компетентних органів державної влади у сфері безпеки та оборони, громадських та неурядових делегації, а також має знайти широку підтримку у громадянського суспільства в Україні. На реалізацію зазначених завдань мають бути спрямовані потужні державні матеріальні, фінансові, гуманітарні, соціальні та технічні ресурси.

Комплексний аналіз проблем реорганізації Воєнної організації держави та перспектив розвитку структур сектора безпеки та оборони України дав змогу визначити чотири першочергових стратегічних напрями формування нової державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України, зокрема:

1) удосконалення національного законодавства та нормативно-правової бази з питань формування державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України, її уніфікація та адаптація до законодавства провідних країн світу;

2) запровадження сучасних інноваційних підходів до формування та реалізації державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України;

3) створення дієвої системи мотивації для персоналу структур сектора безпеки та оборони України;

4) запровадження ефективних антикорупційних заходів та кодексу честі персоналу сектору безпеки і оборони України.

Розглянемо більш детально зазначені стратегічні напрями формування нової державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України.

Найбільш важливим, на нашу думку, за сучасних умов, є удосконалення національного законодавства та нормативно-правової бази з питань функціонування державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України та її уніфікація та адаптація до законодавства провідних країн світу. З цією метою потребують розв'язання ряд стратегічних завдань:

— вдосконалення законодавчого забезпечення конституційних засад державної політики у сфері національної безпеки і оборони України;

— удосконалення законодавчої бази, яка надасть кадровим процесам правової обґрунтованості, урегульованості та захищеності;

— підвищення дієвості стратегічного управління щодо державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України із врахуванням новітніх викликів та загроз національній безпеці держави;

— створення національної кадрової системи, орієнтованої на пріоритети політики національної безпеки, що базуватиметься на сучасних кадрових технологіях;

— запровадження нової науково-обґрунтованої та раціональної організаційно-штатної структури сектора безпеки оборони;

— встановлення єдиних норм, процедур, порядку та правил проходження військової служби та професійного росту для всіх категорій персоналу структур сектора безпеки і оборони;

— створення сприятливих умов та процедур для управління професійною кар'єрою персоналу, запровадження прозорого механізмів щодо кадрових рішень;

— розроблення системи моніторингу розвитку персоналу і на її основі — обґрунтованої програми підготовки резерву кадрів та створення Президентського кадрового резерву сектора безпеки і оборони України;

— врегулювання низки питань соціального, гуманітарного, фінансово-матеріального характеру з метою підвищення престижу військової служби;

— запровадження ефективної системи демократичного цивільного контролю за діяльністю сектора безпеки оборони;

— створення дієвої системи кадрового менеджменту, зорієнтованої на застосування сучасних технологій управління персоналом і на забезпечення потреб у високопрофесійному особовому складі;

— використання результатів наукових досліджень під час вироблення та реалізації державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України.

З метою удосконалення національного законодавства та нормативно-правової бази з питань функціонування державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України, нагальною є потреба суттєвої модернізації базових нормативно-правових актів, що визначають концептуальні основи забезпечення національної безпеки, соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей, а саме:

1) Закону України "Про оборону України" від 6 грудня 1991 року;

2) Закону України "Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави" від 19 червня 2003 року;

3) Закону України "Про Збройні сили України" від 6 грудня 1991 року;

4) Закону України "Про військовий обов'язок і військову службу України" від 12 грудня 1991 року;

5) Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" від 20 грудня 1991 року;

6) Закону України "Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб" від 9 квітня 1992 року;

7) Закону України "Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний статус" від 24 березня 1998 року;

8) Закону України "Про державні гарантії соціального захисту військовослужбовців, які звільняються із служби у зв'язку з реформуванням Збройних Сил України, та членів їх сімей" від 15 червня 2004 року.

Другий стратегічний напрям формування нової державної кадрової політики сектора безпеки і оборони передбачає запровадження сучасних інноваційних підходів до формування та реалізації державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України шляхом:

— побудови професійної, політично нейтральної державної кадрової політики у військових та правоохоронних органах України;

— запровадження ефективної системи кадрового менеджменту у структурах сектора безпеки і оборони України;

— створення належних умов для проходження військової служби всіма категоріями особового складу;

— запровадження ефективної системи управління кар'єрою та професійного зростання персоналу на підставі загальновизначених, чітких та зрозумілих процедур;

— забезпечення неперервності й наступності професійного розвитку кадрової сфери, оптимальне поєднання досвідчених і молодих працівників;

— створення дієвої системи планування та оцінювання результатів діяльності особового складу;

— удосконалення системи професійної підготовки з урахуванням реальних кадрових потреб у сфері державного управління національною безпекою;

— створення правових, соціальних, організаційних, гуманітарних та інших передумов для успішної реалізації професійного та інтелектуального потенціалу особовим складом у структурах сектора безпеки і оборони України.

Третій стратегічний напрям формування нової державної кадрової політики сектора безпеки і оборони спрямований на створення дієвої системи мотивації для персоналу структур сектора безпеки та оборони України, а саме:

— піднесення престижу державної та військової служби, створення соціальних гарантій для військовослужбовців (державних службовців) та членів їх сімей;

— забезпечення належних матеріальних та моральних стимулів до особистісного розвитку кожної посадової особи та можливості реалізації її потенціалу;

— кардинальне поліпшення стану із забезпеченням житлом для персоналу, створення належних умов для придбання житла військовослужбовцями (державними службовцями), звільненими у запас;

— збільшення відомчого житлового фонду;

— удосконалення системи грошового забезпечення та соціальних гарантій для особового складу;

— "реанімація" системи соціального (державного) страхування;

— формування позитивного іміджу військових та правоохоронних структур в українському суспільстві;

— розробка та запровадження Стратегії реалізації соціальної політики для військовослужбовців та членів їх сімей;

— удосконалення інфраструктури соціально-культурних та лікувально-оздоровчих заходів для персоналу військових та правоохоронних структур, ветеранів військової служби та членів їх сімей;

— створення належних умов для поєднання жінокми професійних і сімейних обов'язків;

— докорінне покращення справ у сфері військової освіти на підставі сучасних інноваційних технологій.

Четвертий стратегічний напрям формування нової державної кадрової політики сектора безпеки і оборони передбачає запровадження ефективних антикорупційних заходів та кодексу честі персоналу сектора безпеки і оборони України.

Зазначений напрям відіграє важливу роль у процесі модернізації державної кадрової політики України та спрямований на встановлення прозорих та демократичних процедур кадрових рішень на етапах відбору прийому, просуванні по щаблям службової кар'єри, а також

при звільненні персоналу з військової та правоохоронної служби. Цей напрям також передбачає запровадження відповідного кодексу (норм) поведінки для особового складу та запровадження низки системних військово-патріотичних, культурно-виховних та просвітницьких заходів. Все це у комплексі, безумовно, слугуватиме значному підвищенню іміджу військової служби та довіри до "людей у погонах" в українському суспільстві.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що розроблення та впровадження науково обгрунтованої нової державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України є нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою успішної реалізації політики національної безпеки, спрямованої на забезпечення сектора безпеки і оборони України високопрофесійними управлінськими кадрами, які відповідають потребам сфери національної безпеки України та є ключовим стратегічним пріоритетом політики національної безпеки держави.

Формування та реалізація державної кадрової політики сектора безпеки і оборони України має здійснюватися на засадах системної діяльності, яка поєднує науково-методологічні, політико-правові, соціально-економічні, морально-психологічні, соціокультурні, управлінські та інноваційні аспекти та перебувати під постійним громадським контролем.

Перспективою подальших розвідок даної проблематики, є, на наш погляд, дослідження проблем та перспектив реформування сучасної державної кадрової політики сектору безпеки і оборони України.

Література:

1. Указ Президента України від 08.06.2012 року № 389/2012 "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 8 червня 2012 року "Про нову редакцію Стратегії національної безпеки України" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rnbo.gov.ua/documents/303.html>

2. Указ Президента України від 08.06.2012 року № 390/2012 "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 8 червня 2012 року "Про нову редакцію Военної доктрини України" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rnbo.gov.ua/documents/303.html>

3. Стратегія державної кадрової політики України на 2011—2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/go/45/2012

4. Концепція подальшого реформування та розвитку Збройних Сил України до 2017 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=244523388

5. Указ Президента України від 29.12.2012 року № 771/2012 "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29 грудня 2012 року "Про Стратегічний оборонний бюлетень України" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/U771_12.html

Стаття надійшла до редакції 02.06.2013 р.