

С. А. Капелюшній,
здобувач, Національний університет цивільного захисту України
ORCID ID: 0000-0001-9745-9288

DOI: 10.32702/2306-6814.2019.16.132

РОЛЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ У ФОРМУВАННІ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МОЛОДШОГО КЕРІВНОГО СКЛАДУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ: ОБГРУНТУВАННЯ ШЛЯХІВ УДОСКОНАЛЕННЯ

S. Kapelyushny,
postgraduate student, National university of civil defence of Ukraine

THE ROLE OF STATE REGULATION IN THE FORMATION OF THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE NCO OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE: JUSTIFICATION OF WAYS OF IMPROVEMENT

Доведено актуальність дослідження державного регулювання системи професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України. Сформовано визначення та структурні елементи зазначеної системи. Обгрунтовано об'єкти державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України. Визначено суб'єкти та функції державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України. Сформовано основоположні механізми державного регулювання цієї сфери. Здійснено аналіз правового, організаційного та мотиваційного механізмів державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України. Розроблено схему структури та змісту державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України. Надано пропозиції з розвитку правового, організаційного та мотиваційного механізмів державного регулювання. Визначено напрями подальших наукових досліджень.

It is established that the National Guard of Ukraine is moving by reforming and building on the model of the security and defense forces of the leading EU and NATO countries. A key milestone in the process of modernizing and updating military formations and law enforcement agencies is the formation of a highly professional NCO, which is the backbone of many of the world's leading military and law enforcement units. The main purpose is to investigate the role of state regulation in the formation of the system of professional development of the NCOs and officers of the National Guard of Ukraine and the formation of appropriate ways of improvement.

Proposals for the development of legal, organizational and motivational mechanisms of state regulation of professional development of the NCO of the National Guard of Ukraine have been provided. Implementation of the state policy on improvement of normative-legal acts of strategic and practical direction, as well as analytical normative-legal acts on professional development of the NCO of the National Guard of Ukraine. Introduction of the basics of personnel management in the personnel support of units and units of the National Guard of Ukraine and development of a system of multilevel training of the NCO of the National Guard of Ukraine. Provision of high social standards by the state, high-level organization of military and social security bodies by the military administration, as well as career advancement of sergeants and officers.

Implementation of the state policy in the field of professional development of the NCOs will allow to differentiate the functions of sergeants (officers) and officers, to create motivational factors for career growth, to ensure social attractiveness of military service, to introduce a transparent system of personnel selection, to introduce an effective system of recruitment. The areas of further scientific research will be aimed at improving the system of professional development of the NCO of the National Guard of Ukraine.

Ключові слова: державне регулювання, професійний розвиток, система професійного розвитку, молодший керівний склад, шляхи удосконалення, Національна гвардія України.

Key words: state regulation, professional development, system of professional development, NCO, ways of improvement, National Guard of Ukraine.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ

Збройна агресія проти України у 2014 році, включаючи незаконну окупацію Криму і Донбасу, стала поштовхом для реформування військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення України. Головним напрямом цієї стратегії є поступове реформування сектору безпеки та оборони відповідно до стандартів ЄС та НАТО. Сьогодні Національна гвардія України рухається шляхом реформування та розбудови за зразком сил безпеки і оборони провідних країн ЄС та НАТО. Ключовим етапом у процесі модернізації та оновлення військових формувань та правоохоронних органів є формування високопрофесійного молодшого керівного складу, який є кістяком багатьох передових військових та правоохоронних формувань світу.

Молодший керівний склад відіграє особливо важливу роль у повсякденній діяльності сил безпеки і оборони, оскільки його наявність розглядається як один із основних атрибутів сучасних військових формувань та правоохоронних органів й є невід'ємною складовою їх професіоналізації. Саме сержанти є основою молодшого керівного складу в успішних професійних арміях, вони забезпечують спадкоємність військового досвіду та виучки.

Таким чином, актуальність теми дослідження визначається перспективою виконання завдань сержантами та старшинами Національної гвардії України в умовах інтеграції України в ЄС та НАТО; розбіжністю сучасних наукових підходів щодо формування системи підготовки молодшого керівного складу у військових формуваннях та правоохоронних органах країн ЄС, НАТО та України; недостатньою теоретико-методологічною розробленістю наукового завдання щодо державного регулювання системи професійного розвитку молодшого керівного складу частин та підрозділів Національної гвардії України; практичною значимістю розвитку професійного молодшого керівного складу як однієї з важливих умов виконання службово-бойових завдань частинами та підрозділами Національної гвардії України.

АНАЛІЗ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Оцінці проблем державного управління кадровим забезпеченням у сфері безпеки і оборони присвячені

праці В. Зозулі, Т. Кагановської, А. Клочка, О. Ілюшиної, К. Левченка, В. Яцуби. Дослідженню питань професійного розвитку молодшого керівного складу військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення було приділено увагу в працях В. Воробйова, М. Медвідя, О. Вергуна, Е. Ващенко, М. Гацько та ін. вчених. О. Кокуна, І. Пішка, Н. Лозінської, В. Павліка, І. Приходька, О. Колісниченка, Я. Мацегори, І. Воробйової та ін. Вченими зроблено значний внесок у дослідження проблем професійного розвитку молодшого керівного складу складових сектору безпеки і оборони. Питанню вивчення саме державного регулювання системи професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України не приділено уваги. Вказані питання потребують проведення окремого дослідження та розробки відповідних теоретичних і практичних рекомендацій.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження ролі державного регулювання у формуванні системи професійного розвитку сержантського та старшинського складу Національної гвардії України та формування відповідних шляхів удосконалення.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Наразі законодавцем [1] визначено, що метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками. Державна політика у сфері професійного розвитку працівників формується за принципами доступності професійного розвитку працівникам, вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи, додержання інтересів роботодавця та працівника, а також безперервності процесу професійного розвитку працівників [1].

Органи управління Національної гвардії України повинні дотримуватись зазначених принципів державної політики під час організації заходів з професійного розвитку молодших керівників. Отже, системою державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України в за-

гальному вигляді можна вважати взаємопов'язану сукупність елементів, що здійснюють вплив на суспільні відносини в сфері професійного розвитку молодшого керівного складу, організуючи їх відповідно до завдань держави та існуючих й імовірних загроз національній безпеці.

Структурними елементами зазначеної системи є об'єкти державного управління, суб'єкти державного регулювання та механізми регулювання.

Об'єктами державного регулювання (див. рис. 1) є освітній процес у системі навчання у навчальних центрах, заняття з бойової та професійної підготовки в ході проходження служби на посадах молодшого керівного складу. Крім того, до об'єктів державного регулювання можливо віднести роботу з кадрового забезпечення (впровадження кадрового менеджменту) та військово-соціальне забезпечення (дотримання високих соціальних стандартів).

Статтею 3 Закону України [1] визначено, що управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюється за двома рівнями: центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики, центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень та роботодавцями шляхом організації професійного навчання працівників, їх атестації.

Виходячи зі сказаного, можливо зазначити, що суб'єкти державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України здійснюють регулювання на загальнодержавному, відомчому, регіональному та місцевому рівнях управління. В залежності від рівнів управління суб'єкти державного регулювання здійснюють дозвільні, контрольні, організаційні та виконавчі функції (див. рис. 2).

На загальнодержавному рівні суб'єктами державного регулювання є Верховна рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України, Міністерство освіти і науки України. Функціями державного регулювання є дозвільні і контрольні, а саме: реєстрація закладів освіти, ліцензування освітньої діяльності, моніто-

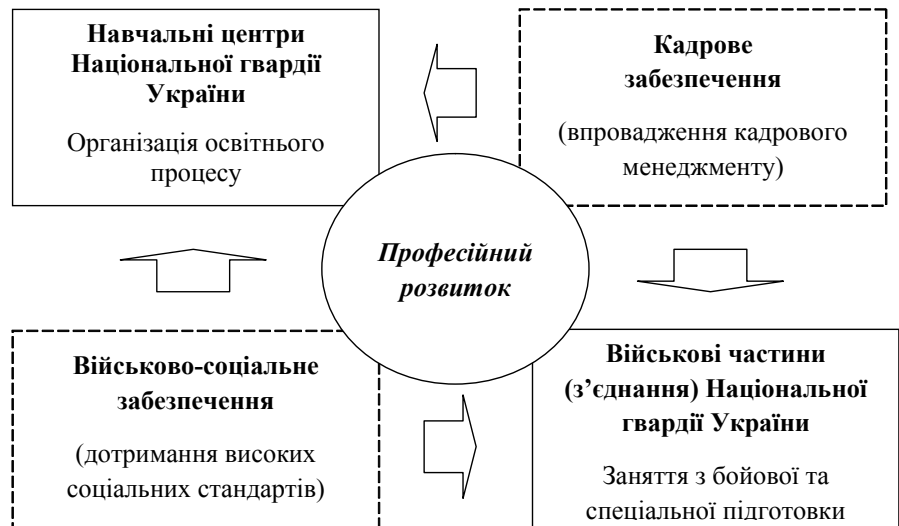


Рис. 1. Об'єкти державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України

ринг якості освіти, атестація педагогічних працівників.

Відомчий рівень державного регулювання складають Міністерство внутрішніх справ України та Головне управління Національної гвардії України. Контрольні та



Рис. 2. Суб'єкти та функції державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України



Рис. 3. Схема структури та змісту державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України

організаційні функції державного регулювання є основними на цьому рівні, ними є: реєстрація закладів освіти, організація освітнього процесу, методичний супровід, координація діяльності закладів освіти, формування державного замовляння.

На регіональному рівні суб'єктами державного регулювання є місцеві державні адміністрації та територіальні управління Національної гвардії України. Функціями державного регулювання є дозвільні та організаційні, а саме атестаційна експертиза організації освітньої діяльності підрозділами освіти та науки обласних державних адміністрацій та оцінювання якості освітньої діяльності (оцінка виконання заходів бойової та спеціальної підготовки) органами управління бойової та спеціальної підготовки територіальних управлінь Національної гвардії України.

Місцевий рівень державного регулювання складають військові частини (з'єднання) Національної гвардії України. Функціями державного регулювання є організаційні та виконавчі щодо розробки та реалізації програм підготовки, організації проведення навчальних занять (виконання заходів освітньої діяльності).

Надалі зупинимось на дослідженні механізмів державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України. У сучасному суспільстві механізми державного регулювання відіграють основну роль в державній політиці щодо забезпечення сфер суспільного життя. В науці держав-

ного управління механізмам надано основоположне місце. Механізми державного регулювання є ряддям управління в устрої держави. Під механізмами державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України будемо розуміти сукупність державно-управлінських заходів, засобів, важелів, стимулів, за допомогою яких органи виконавчої влади та військового командування організують функціонування системи професійного розвитку молодшого керівного складу з метою забезпечення виконання завдань за призначенням частинами та підрозділами Національної гвардії України.

Механізми державного регулювання повинні базуватися на основоположних принципах державного управління, а саме верховенства права, прозорості, доступності, соціальної справедливості, відповідальності, підзвітності та ін. На нашу думку, основоположними механізмами державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу є організаційний, правовий та мотиваційний механізми.

Загально прийнято, що організаційним механізмом є адміністративні та організаційні методи регулювання, а саме сукупність різних за своєю природою конкретних організаційних елементів у механізмі управління, що мають організувати ефективне державне регулювання діяльністю державно-управлінської системи [2—4]. Сутність організаційних механізмів складають суб'єкт-об'єктні відносини, що базуються на функціях державного регулювання.

Правовим механізмом є сукупність державно-правових засобів, за допомогою яких держава здійснює регулюючий вплив на суспільні відносини у визначеній сфері суспільного життя [5—7]. Основними інструментами правового регулювання є Конституція та закони України; укази й розпорядження Президента України; постанови та інші акти Верховної Ради, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів, нормативно-правові акти центральних органів влади та відомчі нормативно-правові акти.

Під мотиваційними механізмами сучасна державно-управлінська думка [8—10] розуміє процес або сукупність процесів, прийомів, методів, підходів щодо цілеспрямованого формування у працівника зацікавленого ставлення до праці та її результатів, або іншими словами — упорядкована сукупність мотивів, що спрямовані на досягнення мети.

Виходячи з вищенаведеного, структура державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України має таке наповнення (рис. 3).

ВИСНОВКИ

Таким чином, пропозиціями з розвитку правового, організаційного та мотиваційного механізмів державного регулювання професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України можливо зазначити такі заходи.

Здійснення державної політики з удосконалення нормативно-правових актів стратегічного та практичного спрямування, а також аналітичних нормативно-правових актів щодо професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України. Впровадження основ кадрового менеджменту у кадрове забезпечення частин та підрозділів Національної гвардії України та розроблення системи багаторівневої підготовки молодшого керівного складу Національної гвардії України. Забезпечення державою високих соціальних стандартів, організація на високому рівні органами військового управління військово-соціального забезпечення, а також забезпечення кар'єрного зростання сержантів та старшин.

Реалізація державної політики у сфері професійного розвитку сержантського складу дозволить розмежувати функції сержантів (старшин) та офіцерів, створити мотиваційні чинники для кар'єрного зростання, забезпечити соціальну привабливість проходження військової служби, запровадити прозору систему кадрового відбору, впровадити ефективну систему просування по службі. Напрями подальших наукових досліджень будуть спрямовані на удосконалення системи професійного розвитку молодшого керівного складу Національної гвардії України.

Література:

1. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
2. Бєлай С. В. Державні механізми протидії кризовим явищам соціально-економічного характеру: теорія, методологія, практика: Монографія. Харків: Вид-во НА НГУ, 2015. 349 с.
3. Панов В., Світак В., Ситнік В. Питання підготовки молодших спеціалістів інженерних військ у Збройних Силах України. Збірник наукових праць НА ДПСУ. Серія: військові та технічні науки, 2018. Вип. 1 (75). С. 206—217.
4. Кізян Р.В., Бєлай С.В. Теоретико-методологічні засади обґрунтування організаційного механізму державного управління системою антитерористичної безпеки України. Держава та регіони: науково-виробничий журнал. Серія: Державне управління. Запоріжжя: Вид-во КПУ, 2018. № 4 (64). С. 243—248.
5. Бєлай С.В. Дослідження державних правових механізмів протидії кризовим ситуаціям соціально-економічного походження. Честь і закон. 2013. № 4. С. 19—24.
6. Бєлай С.В. Дослідження механізмів правового регулювання у сфері протидії кризовим явищам соціально-економічного характеру. Університетські наукові записки. 2013. № 2 (46). С. 27—32.
7. Дегтяр А.О., Халецький А.В., Бєлай С.В. Взаємодія органів державної влади з громадськістю: теорія та

практика державного управління: монографія. Донецьк: Вид-во "Донбас", 2012. 438 с.

8. Климчук А. Важелі регулювання професійно-кваліфікаційної мотивації персоналу в ефективному управлінні підприємством. Науковий вісник МНУ імені В.О. Сухомлинського. Економічні науки. 2016. № 1 (6). С. 12—17.

9. Боковець В.В. Розроблення мотиваційних механізмів — прискорення інноваційної діяльності підприємств. Економіка та управління підприємствами. 2017. Вип. 9. С. 344—349.

10. Мельникова К.В. Мотивація інноваційне активного персоналу підприємства. Бізнес Інформ. 2014. № 4. С. 262—266.

References:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2010), The Law of Ukraine "On the professional development of employees", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (Accessed 21 August 2019).
2. Bielai, S.V. (2015), Derzhavni mehanizmy protyidii kryzovym javyshham social'no-ekonomichnogo harakteru: teoriya, metodologija, praktyka [State mechanisms of counteraction to crisis phenomena of socioeconomic nature: theory, methodology, practice], NA NGU, Kharkiv, Ukraine.
3. Panov, V. Svitak, V. and Sitnik, V. (2018), "Issues of training of junior specialists of engineering troops in the Armed Forces of Ukraine", Zbirny'k naukovy'x prac' NA DPSU. Seriya: vijs'kovi ta texnichni nauky', vol. 1 (75), pp. 206—217.
4. Kizyan, R.V. and Bielai, S.V. (2018), "Theoretical and methodological foundations of the substantiation of the organizational mechanism of state management of the anti-terrorist security system of Ukraine", Countries and regions: a scientific and production journal. Series: Public Administration, vol. 4 (64), pp. 243—248.
5. Bielai, S.V. (2013), "Investigation of state legal mechanisms of counteraction to crisis situations of socioeconomic origin", Chest' i zakon, vol. 4, pp. 19—24.
6. Bielai, S.V. (2013), "Research of mechanisms of legal regulation in the sphere of crisis response of socioeconomic nature", Universy'tets'ki naukovi zapysky', vol. 2 (46), pp. 27—32.
7. Degtyar, A.O. Khaletsky, A.V. and Bielai, S.V. (2012), Vzayemodiya organiv derzhavnoyi vlady' z gromads'kisty: teoriya ta prakty'ka derzhavnogo upravlinnya [Interaction of public authorities with the public: theory and practice of public administration], Donbas, Donetsk, Ukraine.
8. Klimchuk, A. (2016), "Levers of regulation of professional and qualitative motivation of personnel in effective management of the enterprise", Naukovy'j visny'k MNU imeni V.O. Suxomly'ns'kogo, Ekonomichni nauky', vol. 1 (6), pp. 12—17.
9. Bokovets, V.V. (2017), "Development of motivational mechanisms — acceleration of innovation activity of enterprises", Ekonomika ta upravlinnya pidpry'emstvam', vol. 9, pp. 344—349.
10. Melnikova, K.V. (2014), "Motivation of innovatively active company staff", Biznes Inform, vol. 4, pp. 262—266. *Стаття надійшла до редакції 21.08.2019 р.*