

СТЕЦКОВ Олександр Миколайович
Київський інститут Національної гвардії
України

КАДРОВИЙ АСПЕКТ РЕАЛІЗАЦІЇ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ ПОЛІТИКИ У ГАЛУЗІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Складова формування «управлінської вертикалі» у сфері забезпечення національної безпеки аксіомно передбачає необхідність формулювання теоретичних аспектів формування та реалізації державної кадрової політики у форматі певної логічно-послідовної сукупності знань.

У контексті сучасних викликів національній безпеці України, ескалації зовнішніх загроз, триваючої повномасштабної збройної агресії російської федерації, - питання ефективної підготовки кадрів для суб'єктів сектору безпеки і оборони набуває першочергового значення.

Як відомо, кадровий потенціал є ключовим фактором, що визначає ефективність діяльності державних органів на всіх рівнях і забезпечує: управління процесами реформування суспільства; становлення правової держави; цілепокладання в діяльності систем управління, зміни в їх структурі та стилі функціонування у схемі «людина – держава» [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що аналізу теоретичних і прикладних аспектів формування та реалізації державної кадрової політики у секторі безпеки і оборони України, зокрема, в умовах особливих правових режимів, присвячені дослідження: В.Б. Авер'янова, В.Д. Бакуменка, О.В. Банчук-Петросової, М.М. Білинської, Н.Т. Гончарук, С.Д. Дубенко, О.В. Кривенко, Н.А. Липовської, В.Я. Малиновського, Т.В. Мотренко, П.І. Надолішнього, Т.І. Пахомової, О.Ю. Оболенського, В.М. Олуйко, С.М. Серьогіна, А.С. Сіцінського та інших.

Питання реформування та оптимізації сектора безпеки і оборони на сьогоdnішньому етапі державності в умовах ведення повномасштабної війни

визначено вищим керівництвом України стратегічним пріоритетом національної безпеки держави. Тому, одним із головних завдань такого реформування є створення професійних, боєдатних, мобільних, якісно підготовлених та всебічно забезпечених сил безпеки і оборони України, здатних ефективно протидіяти сучасним загрозам національній безпеці держави в найбільш небезпечних і активних їх фазах.

Зазначене завдання передбачає, зокрема, проведення кардинальних реформ у сфері кадрової політики структур сектора безпеки і оборони України, що мають на меті збереження та посилення кадрового потенціалу сектора безпеки і оборони України, підвищення рівня державних соціальних гарантій персоналу задля забезпечення ефективної реалізації завдань за призначенням, насамперед, в умовах відсічі збройної агресії.

Аналіз наукових праць вітчизняних дослідників, що присвячені нагальним питанням розвитку кадрової політики сектора безпеки і оборони України, дозволив встановити наступні її характерні особливості.

По-перше, кадрова політика сектора безпеки і оборони України є складовою загальнодержавної кадрової політики, яка базується на державних пріоритетах, потребах розвитку військових формувань, розвідувальних, правоохоронних органів й відповідних ресурсах.

По-друге, дослідники спільні у думці, що основними завданнями кадрової політики сектора безпеки і оборони України є пошук, ефективне збереження і відтворення, цілеспрямоване формування і раціональне використання професійно підготовлених, відданих народу України людей, які відповідають потребам національної безпеки та оборони України.

По-третє, метою сучасної кадрової політики сектора безпеки і оборони України є комплектування сил безпеки і оборони держави високопрофесійними кадрами, здатними швидко та ефективно реагувати на реальні і потенційні загрози національній безпеці України.

По-четверте, кадрова політика сектора безпеки і оборони України спрямовується на формування, збереження, професійне зростання, розвиток та

раціональне використання кадрового потенціалу сил безпеки і оборони України [2; 3, с. 130-131].

Об'єктами впливу кадрової політики сектора безпеки і оборони України є всі кадри сектора безпеки і сил оборони України, що у відповідності до посадових обов'язків виконують завдання військової служби та служби в правоохоронних органах.

Відповідно, суб'єктами формування та проведення кадрової політики сектора безпеки і сил оборони України виступають такі інститути та інституції:

- Президент України;
- Верховна Рада України;
- Кабінет Міністрів України;
- керівники апаратів центральних, регіональних і місцевих органів державної влади;
- кадрові структури міністерств, відомств та інших органів виконавчої влади;
- кадрові підрозділи суб'єктів сектора безпеки і оборони [2].

За аксіомним ствердженням В.Ю. Богдановича, – розвиток висококваліфікованих людських ресурсів відіграє вирішальну роль у зміцненні оборонних можливостей країни [4].

На погляд О.В. Банчук-Петросової, універсальними основними пріоритетами і завданнями кадрової політики сектора безпеки і сил оборони України повинні бути:

- 1) впровадження сучасних інноваційних підходів у кадрову політику сектора безпеки і сил оборони України;
- 2) упровадження ефективної системи управління кар'єрою у силах безпеки і оборони держави;
- 3) удосконалення нормативно-правового забезпечення кадрової політики означених організаційних структур сектора;
- 4) збереження та посилення кадрового потенціалу, підвищення фахового рівня персоналу у цій сфері;

5) удосконалення організаційно-штатної структури та оптимізація структур сектора безпеки і сил оборони України у відповідності до сучасних екстремальних викликів та загроз національній безпеці, територіальній цілісності і незалежності нашої держави;

6) підвищення якості добору, комплектування та оцінки професійних якостей персоналу сил безпеки і оборони України;

7) створення ефективної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;

8) створення системи аудиту, моніторингу кадрових ресурсів, проектного та аналітичного забезпечення кадрової системи;

9) опрацювання питання щодо створення кадрового резерву для Збройних Сил України, інших складових сектора безпеки і оборони України;

10) удосконалення кадрового та морально-психологічного забезпечення персоналу сектора безпеки і сил оборони України;

11) стимулювання до проходження військової та правоохоронної служби, створення належних соціальних та соціо-гуманітарних умов для персоналу;

12) оптимізація кадрового забезпечення освітньої та наукової сфери та підвищення ефективності використання наукового потенціалу;

13) адаптація національних військових кадрів до інформаційного суспільства, упровадження інформаційних технологій в усіх ланках кадрової системи [3, с. 132].

Отже, система управління людськими ресурсами у цій сфері потребує, як вбачається, комплексного підходу, що охоплює не лише професійну освіту, але й психологічну та фізичну підготовку майбутніх фахівців.

Безумовно, що якісна освіта виступає фундаментом у підготовці кадрів для сектору безпеки і оборони. Як зазначає О. Устименко, для осучаснення освітнього процесу необхідно впроваджувати інноваційні навчальні методи та технології, що відповідають поточним стандартам НАТО. Це передбачає, зокрема, і впровадження інноваційних підходів до навчання, у тому числі,

використання симуляційних технологій та практико-орієнтованих методик [5, с. 55].

Психологічна підготовка кадрів є не менш важливою складовою. Т.Л. Грицевич підкреслює, що для результативного виконання службових завдань у сфері безпеки та оборони ключове значення має розвиток психологічної витривалості та здатності діяти у кризових ситуаціях. Це вимагає розробки та впровадження спеціалізованих програм психологічної підготовки, які б враховували специфіку майбутньої професійної діяльності [6].

Фізична підготовка залишається невід'ємною частиною формування професійної компетентності кадрів. М.В. Корчагін вважає, що високий рівень фізичної підготовки є ключовим для успішного виконання службово-бойових завдань як в умовах підвищеного ризику, так і потенційної небезпеки. Отже, система фізичної підготовки має бути адаптована до реальних умов службово-бойової діяльності та враховувати сучасні виклики [7, с. 247].

Інтеграція цих трьох компонентів: якісної освіти, психологічної та фізичної підготовки, - вимагає системного підходу до управління людськими ресурсами. За словами Дж. Сміта, для досягнення ефективності система управління кадрами в галузі безпеки має ґрунтуватися на постійному вдосконаленні та здатності пристосовуватися до мінливих зовнішніх умов. Це передбачає створення гнучких механізмів оцінки та розвитку персоналу, а також впровадження системи мотивації, орієнтованої на постійне професійне вдосконалення [8].

Підсумовуючи, можна стверджувати, що сучасний концептуалізм розбудови системи управління людськими ресурсами в секторі безпеки і оборони України, насамперед, в умовах дії правового режиму воєнного стану, має базуватися на комплексному підході, який інтегрує якісну освіту, психологічну та фізичну підготовку. О.С. Бодрок та О.І. Сивак акцентують увагу на тому, що лише поєднання цих компонентів може забезпечити підготовку високоосвічених кадрів, готових ефективно реагувати на сучасні виклики, що стосуються національної безпеки. [9, с. 191; 10, с. 52].

Як вбачається, реалізація цього підходу вимагає не лише значних ресурсів, але й системних змін у підходах до організації навчального процесу та управління персоналом. Важливо забезпечити постійний моніторинг ефективності підготовки кадрів та гнучке реагування на зміни у безпековому середовищі. Тільки за таких умов можливо досягти високого рівня професіоналізму кадрів сектору безпеки і сил оборони, що є запорукою ефективного забезпечення національної безпеки України в умовах відбиття зовнішньої агресії.

Додатково зазначимо, що кадрова політика сектору безпеки і оборони України повинна визначати місце та роль кадрів у загальнодержавній системі забезпечення національної безпеки і оборони держави, мати мету, завдання, найважливіші напрями, принципи роботи у безпековій та оборонній сферах, забезпечувати шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу, відповідно до виконання завдань суб'єктами сектору безпеки і сил оборони держави.

Отже, кадрова політика сектора безпеки і сил оборони України повинна нормативно позиціонуватись як довготривала стратегія, що спрямована на всебічне забезпечення суб'єктів означеного сектора високопрофесійними, ініціативними, патріотично налаштованими управлінськими кадрами нового типу, відданими народу України, здатними взяти на себе відповідальність і ефективно виконувати назрілі завдання із забезпечення національної безпеки і оборони держави, насамперед, в умовах правового режиму воєнного стану. Перспективою подальшого дослідження даної проблематики є, на наш погляд, розробка загальних теоретико-методологічних аспектів кадрової політики сектора безпеки і сил оборони України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Клименко В.О. Проблеми військово-соціального управління: кадрова політика у Збройних Силах України. URL: <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=1&n=&65&c=1471> (дата звернення: 10.04.2025).

2. Думенко М.П. Роль і місце кадрової політики у збройних силах України в процесі їх реформування та розвитку. URL: <http://www.ualogos.kiev.ua/fulltext.html?id=1917> (дата звернення: 10.04.2025).
3. Банчук-Петросова О.В. Особливості сучасної кадрової політики сектору безпеки і оборони України. Інвестиції: практика та досвід. Державне управління. № 15/2013. С. 129-132. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/15_2013/31.pdf (дата звернення: 10.04.2025).
4. Богданович В.Ю. Теоретико-методологічні засади забезпечення національної безпеки України: монографія. Київ: НУОУ, 2020. 416 с.
5. Устименко О.В. Модернізація системи військової освіти України в контексті сучасних викликів. Наука і оборона. 2021. №2. С. 52-58.
6. Грицевич Т.Л. Психологічна готовність військовослужбовців до дій в екстремальних умовах. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2022. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2022_1_5 (дата звернення: 10.04.2025).
7. Корчагін М.В. Удосконалення системи фізичної підготовки військовослужбовців Збройних Сил України. Молодий вчений. 2023. №3 (103). С. 245-249.
8. Smith J. Human Resource Management in the Security Sector: Challenges and Opportunities. International Journal of Security Studies. 2022. Vol. 15, № 2. p.p. 178-195.
9. Бодрук О.С. Структури воєнної безпеки: національний та міжнародний аспекти: монографія. Київ: НІПМБ, 2021. 300 с.
10. Сивак О.І. Кадрова політика у Збройних силах України у світлі нової воєнної доктрини: зміст та характерні особливості. Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку. Збірник наукових праць. Випуск 17. НАН України: Видавництво Національний університет "Львівська політехніка", 2006. 152 с. С. 50-53.