

УДК 355.2(477)

КАДРОВА ПОЛІТИКА В ОБОРОННОМУ СЕКТОРІ: ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ І ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Сокурєнко В.В., к. ю. н., доцент,
докторант кафедри адміністративного права і процесу
Національна академія внутрішніх справ

У статті проаналізовано норми національного законодавства, якими урегульовано відносини кадрової політики у сфері оборони, що надало можливість здійснити аналіз поняття «кадрова політика у сфері оборони». Виокремлено ознаки цього поняття й акцентовано увагу на проблемності законодавчого розуміння цієї дефініції.

Ключові слова: оборона, безпека, кадрова політика, держава, національна безпека й оборона.

В статті осуществлен анализ норм национального законодательства, которым урегулированы отношения кадровой политики в сфере обороны, что позволило проанализировать понятие «кадровая политика в сфере обороны». Выделены признаки данного понятия и акцентировано внимание на проблемности законодательного понимания данной дефиниции.

Ключевые слова: оборона, безопасность, кадровая политика, государство, национальная безопасность и оборона.

Sokurenko V.V. PERSONNEL MANAGEMENT IN THE DEFENSE SECTOR: CONCEPT, CONTENT AND BASIC DIRECTIONS OF REALIZATION

In this scientific article the analysis of national law which regulated relations personnel policy in defense, which allowed the author to analyze the concept of “personnel policy in the field of defense”. The author singles out features of this concept and the attention is focused on the understanding of the problematic legal definition.

Key words: defense, security, personnel policies, state, national security and defense.

Постановка проблеми. Оборона України базується на готовності й здатності органів державної влади, усіх ланок воєнної організації України, органів місцевого самоврядування, єдиної системи цивільного захисту, національної економіки до переведення в разі необхідності з мирного на воєнний стан і відсічі збройній агресії, ліквідації збройного конфлікту, а також готовності населення й території держави до оборони [1]. Іншими словами, обороноздатність нашої держави залежить від ефективності діяльності суб'єктів, наділених повноваженнями щодо публічного адміністрування сферою оборони, тобто від їхнього професійного рівня, зокрема від людського потенціалу. Однак на сьогодні можна стверджувати, що система управління персоналом сил оборони в Україні є неефективною, що, у свою чергу, зумовлює низький професійний рівень військової служби загалом.

Ступінь розробленості проблеми. Загальні питання дослідження державної кадрової політики у сфері оборони частково відображено в дослідженнях О.М. Бандурки, О.В. Данчева, С.П. Гнезділової, А.М. Медвідя, І.Ф. Корж, О.І. Сивака, Ю.М. Швалб та інших.

Мета статті – проаналізувати норми національного законодавства, якими урегульовано відносини кадрової політики у сфері оборони, поняття «кадрова політика у сфері оборони».

Виклад основного матеріалу. Питання кадрової політики у сфері оборони, формування професійного як офіцерського корпусу, так й інших категорій військовослужбовців, надання їм не лише високих професійних, а й морально-психологічних якостей, наближення системи їхньої підготовки та проходження служби до сучасних європейських стандартів залишається актуальним загальнодержав-

ним завданням. Актуальність цієї проблеми й важливість її вирішення для держави простежується й на законодавчому рівні. Так, у п. 4.1 Стратегічного оборонного бюлетеня зазначається, що сьогодні «спостерігається стала тенденція до зниження загального рівня бойової готовності військ (сил), їх можливостей гарантовано виконувати покладені на них завдання. Низьким є відсоток укомплектованості військових частин відповідно до штатів воєнного часу. Втрачаються практичні навички офіцерів щодо управління військовими з'єднаннями, частинами та підрозділами, на відновлення яких у майбутньому необхідно буде витратити набагато більше коштів і часу» [2]. У зв'язку з цим Стратегією національної безпеки України одним із пунктів стратегічних цілей, пріоритетів і завдань політики національної безпеки визначено реформування сил оборони. Серед пріоритетних напрямів роботи в цій сфері можна відзначити такі:

- підтримку Збройних Сил України та інших військових формувань у стані високої боєздатності, бойової й мобілізаційної готовності, наближення їх за складом, системою управління, навчання й підготовки, рівнем оснащення озброєнням і військовою технікою до стандартів збройних сил держав-членів НАТО;

- визначення оптимальної структури та штатної кількості органів сектора безпеки, виходячи з нагальних потреб національної безпеки й економічних можливостей держави;

- підвищення рівня професіоналізму та відповідальності в усіх ланках сектора безпеки, подальше впровадження демократичних європейських стандартів у повсякденну діяльність його органів [3].

Крім того, у Законі України «Про оборону України» законодавець серед низки елемен-



тів підготовки держави до оборони визначив і ті, що стосуються її кадрового забезпечення, а саме:

- удосконалення структури, уточнення завдань і функцій Збройних Сил України та інших військових формувань, забезпечення необхідної кількості їх особового складу, а також їхній розвиток, підготовку й підтримання на належному рівні боєздатності, бойової та мобілізаційної готовності до оборони держави, планування їх застосування;

- забезпечення Збройних Сил України, інших військових формувань, утворених відповідно до законів України, і правоохоронних органів підготовленими кадрами, озброєнням, військовою та іншою технікою, продовольством, речовим майном, іншими матеріальними й фінансовими ресурсами [1].

Отже, кадрова політика у сфері оборони, або іншими словами, військова кадрова політика як складова державної кадрової політики являє собою сукупність сформульованих і таких, що законодавчо закріплені, цілей, принципів і форм діяльності у сфері підбору, комплектації, розстановки й підготовки військових кадрів. На думку А.П. Медведя, військова кадрова політика – це теорія і практика соціального управління щодо роботи з персоналом (залучення, виховання, навчання, професіоналізація, використання, пенсійне забезпечення тощо), яка включає комплексну технологію роботи, пов'язаної з раціональним використанням здібностей і професійних можливостей особового складу (кадрового потенціалу Збройних Сил України) [4, с. 2–224].

Головною метою військової кадрової політики є створення сприятливих умов для служби у Збройних Силах, за яких військовослужбовець зміг би реалізувати свої здібності, потреби та інтереси, а також забезпечити високий рівень бойової готовності військ. На думку низки науковців, головним завданням військової політики є такі:

- 1) добір кандидатів на вакантну посаду з урахуванням їхньої відповідності всім головним вимогам конкретної посади й цілям;

- 2) захист державної служби органів військового управління від осіб, потенційно здатних заподіяти шкоду справі захисту держави, іміджу Збройних Сил України незалежно від того, свідомо чи ні вони можуть це зробити [5].

Як убачається з вищевикладеного, питання військової кадрової політики як на законодавчому рівні, так і в теорії правової науки пов'язуються передусім із кадровим менеджментом у системі Збройних Сил України. І не даремно, оскільки, незважаючи на те, що сили оборони включають у себе Збройні Сили, а також інші військові формування, правоохоронні та розвідувальні органи, сили цивільного захисту, Державну спеціальну службу транспорту України, Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України (далі – інші складові сил оборони) в частині, що стосується їх залучення до виконання завдань оборони держави, згідно з ч. 2 ст. 17 Конституції України, оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності й недоторканності покладаються саме

на Збройні Сили України. Крім того, законодавець, даючи визначення силам оборони, силам національної безпеки та оборони, також наголошує передусім на Збройних Силах України, закріплюючи їхню першість серед інших військових формувань, що виконують відповідні функції у сфері оборони.

Актуальність розгляду вказаного питання в обраному аспекті підтверджується й словами колишнього Міністра оборони України Д. Саламатіна, який зазначив, що виважена кадрова політика, спрямована на збереження кваліфікованих і високопрофесійних кадрів, вирішення соціальних питань і досягнення належного рівня соціальних стандартів для військовослужбовців, членів їхніх родин і військових пенсіонерів є й завжди залишатиметься пріоритетом діяльності держави у сфері оборони [6].

Формування сучасної кадрової політики Збройних Сил України передбачено низкою нормативно-правових актів, серед яких можна відзначити «Воєнну доктрину України», «Стратегію державної кадрової політики України на 2012–2020 роки», закони України: «Про оборону України», «Про Збройні Сили України», «Про основи національної безпеки України», «Про загальний військовий обов'язок і військову службу», «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» і низку підзаконних актів. Однак найважливішу роль у регулюванні цього питання відіграє Концепція кадрової політики у Збройних Силах України на період до 2017 р., затверджена Наказом Міністерства оборони України від 04 грудня 2013 р. № 843 (далі – Концепція), головною метою якої є створення умов для гарантованого та якісного комплектування Збройних Сил персоналом, спроможним виконувати завдання за призначенням, і його ефективне використання.

Сама ж потреба вдосконалення кадрової політики у Збройних Силах України зумовлена таким:

- необхідністю забезпечення здатності особового складу Збройних Сил до виконання нових завдань в умовах змін форм, методів і засобів ведення бойових дій і збройної боротьби;

- скороченням загальної кількості особового складу Збройних Сил до показників мінімально достатньої необхідності (з урахуванням потенційних загроз);

- комплектуванням Збройних Сил виключно військовослужбовцями військової служби за контрактом;

- упровадженню демократичного цивільного контролю у Збройних Силах, підвищенням ролі цивільного сектора в управлінні Збройними Силами;

- інтеграцією системи військової освіти до державної системи освіти, а також оптимізацією мережі вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів вищих навчальних закладів і навчальних центрів;

- удосконаленням функцій центральних органів виконавчої влади щодо соціальної адаптації військовослужбовців, звільнених із лав Збройних Сил, до цивільного життя.

Відповідно до визначених потреб, основними напрямками розвитку кадрової політики у Збройних силах України є такі:

- система кадрового менеджменту (реалізація єдиної кадрової політики стосовно всіх категорій особового складу, прийняття раціональних управлінських рішень щодо визначення потреб у кадрових ресурсах);
- залучення на військову службу;
- підготовка кадрів (застосування сучасних підходів кадрового менеджменту на всіх етапах професійного росту військовослужбовців, починаючи від їхнього відбору, підготовки та завершення звільнення з військової служби);
- соціальне й гуманітарне забезпечення персоналу;
- адаптація військовослужбовців до цивільного життя.

Формування та реалізація ефективної кадрової політики Збройних Сил України є одним із найважливіших інструментів створення необхідної армії для захисту державного суверенітету й територіальної цілісності держави. У свою чергу, кадрова політика Збройних Сил України формує таку систему роботи з персоналом:

- підготовка військовослужбовців-професіоналів і працівників (державних службовців і службовців) Збройних Сил усіх ланок управління відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів, здатних якісно вирішувати складні військово-професійні, соціально-професійні та соціально-побутові завдання в умовах, що динамічно змінюються;
- формування контингенту військових управлінців, насамперед його – еліти – офіцерського корпусу (бакалаврів військового управління, спеціалістів, магістрів військового й державного військового управління), а також молодших командирів – сержантського (старшинського) корпусу;
- супроводження кар'єри кожного військовослужбовця та державних службовців, постійне підвищення кваліфікації протягом усієї служби;
- створення кадрового потенціалу (резерву) для просування на вищі посади;
- створення умов мотивації військової (державної) служби в Збройних Силах України;
- забезпечення соціальних гарантій військовослужбовців, працівників Збройних Сил і членів їхніх сімей, підвищення соціальних стандартів і престижності військової служби в Збройних Силах України;
- удосконалення системи цивільної адаптації військовослужбовців, звільнених із військової служби в запас або у відставку, їхньої профорієнтації, перепідготовки та їх працевлаштування.

Варто також зазначити, що засобом реалізації державної кадрової політики є кадрова робота – діяльність органів військового управління, спрямована на реалізацію цілей і завдань кадрової політики в Збройних Силах стосовно добору, планування, підготовки, розстановки й раціонального використання кадрів, яка передбачає виконання таких завдань:

- кадрове планування;

– розробка професійно-кваліфікаційних моделей, вимог до персоналу за посадами і професіями;

- набір і відбір персоналу; організація системи оплати й стимулювання праці; адаптація персоналу, робота з тими, хто звільняється;
- підбір, розміщення, просування персоналу (ділова кар'єра);
- професійне навчання, перепідготовка й підвищення кваліфікації персоналу; оцінювання персоналу; удосконалення роботи з персоналом.

Ураховуючи визначення та мету військової кадрової політики, основні завдання кадрової роботи як засобу її реалізації, доходимо висновку, що остання в Збройних Силах України спрямована на забезпечення належного рівня та якості кадрового забезпечення армії високопрофесійним кадровим потенціалом, здатним виконувати поставлені завдання.

Забезпечення належного рівня та якості кадрового забезпечення сфери оборони України кваліфікованим і професійним персоналом на сьогодні неможливе без вирішення низки завдань, серед яких можна визначити такі:

1. Удосконалення нормативно-правової бази з питань кадрової політики у сфері оборони.
2. Удосконалення системи органів кадрової роботи у військовій сфері.
3. Підвищення ефективності використання кадрового потенціалу.
4. Удосконалення системи комплектування й проходження служби.
5. Підвищення престижу військової служби.
6. Підвищення соціально-правового захисту військовослужбовців і членів їхніх сімей як під час проходження служби, так і після її закінчення.
7. Патріотичне виховання громадян України.

Висновки. Отже, ураховуючи вищевикладене, можна дати таке визначення: *кадрова політика у сфері оборони – це сукупність принципів, напрямів, форм і методів діяльності суб'єктів публічного управління сферою оборони, спрямованої на створення цілісної системи формування, підготовки, ефективного використання військового персоналу відповідно до потреб сектора національної безпеки та оборони.* Засобом реалізації кадрової політики у сфері оборони є кадрова робота, метою якої є забезпечення на певних посадах необхідної кількості професійного персоналу, який має досвід для вирішення завдань оборони, а саме: розвитку оборонних можливостей, участі у військових операціях, здійснення функцій управління й командування. Ефективність самого ж кадрового менеджменту оборонного сектора залежить від виконання відповідних, взаємопов'язаних між собою функцій, а саме:

1. Визначення потреби людського ресурсу, виходячи з реальних і перспективних потреб сфери оборони, а також планів розвитку сил і засобів останньої. Серед зазначених потреб виділяють короткострокові, ті що необхідні для підтримання наявного рівня та структури сил оборони; середньострокові, спрямовані



на забезпечення розвитку армії; довгострокові, пов'язані з певними стратегічними параметрами розвитку оборонного сектора.

2. Менеджмент і розвиток людських ресурсів як на рівні окремого військовослужбовця, так і воєнної організації загалом, з метою підвищення професійного потенціалу відповідно до потреб оборонної сфери. Реалізація вказаної функції передбачає виконання таких завдань: комплектування особовим складом сили оборони; ротація кадрів; підготовка й освіта персоналу; мотивація та соціальний захист.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про оборону : Закон України від 06 грудня 1991 року № 1932-ХІІ // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1932-12/page2>.
2. Стратегічний оборонний бюлетень України, схвалений Указом Президента України від 29 грудня 2012 року № 771/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws>.
3. Про Стратегію національної безпеки України : Указ Президента України від 12 лютого 2007 року № 105/2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/105/2007>.
4. Медвідь А.П. Кадрова політика в Збройних Силах України, як система управління людськими ресурсами / А.П. Медвідь, О.Б. Захаров // Вісник Національного університету оборони України : зб. наук. пр. – К. : Вид-во НУОУ, 2011. – № 3 (22). – С. 221–224.
5. Данчева О.В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О.В. Данчева, Ю.М. Швалб. – К. : Лібра, 1999. – 270 с.
6. Парламентські слухання про стан та перспективи розвитку Воєнної організації та сектору безпеки України. 23 травня 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish>.