

Нормативні акти у цій сфері мають правові колізії та прогалини з регулювання.

Така проблематика повинна розв'язуватися на державному рівні шляхом створення міжвідомчої робочої групи за активною участю волонтерських організацій, які б підготували проєкти необхідних нормативно-правових актів з розв'язування даної проблеми із використанням досвіду Європейського Союзу.



УДК: 349.2

Зінченко Данііл Анатолійович, слухач магістратури факультету №3 Харківського національного університету внутрішніх справ, старший лейтенант поліції

Шатрава Сергій Олександрович, доктор юридичних наук, професор, завідувач науково-дослідної лабораторії з проблем досудового розслідування Харківського національного університету внутрішніх справ, підполковник поліції

СТРАТЕГІЇ ЗАЛУЧЕННЯ ТА УТРИМАННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

У контексті воєнного стану в Україні, залучення та утримання кваліфікованих кадрів у секторі безпеки набуває особливої актуальності. Військовий конфлікт не лише створює додаткові виклики для забезпечення національної безпеки, але й вимагає адаптації управлінських стратегій для ефективного вирішення кадрових питань.

Аналіз сучасного стану сектору безпеки в Україні під час воєнного стану вимагає глибокого розуміння як внутрішніх, так і зовнішніх викликів. Військовий конфлікт, що розгортається на території країни, накладає важливі обмеження та водночас створює нові можливості для розвитку сектора. Однією з ключових проблем є забезпечення адекватного рівня підготовки персоналу, здатного ефективно реагувати на зміни у воєнних умовах. Це вимагає не лише

фізичної та технічної підготовки, але й психологічної стійкості, готовності до непередбачуваних ситуацій та здатності швидко адаптуватися до нових викликів. Також важливим аспектом є питання моральної та психологічної підтримки працівників сектору безпеки. Умови воєнного часу можуть спричиняти значний емоційний та психологічний тиск, що вимагає розробки та впровадження спеціалізованих програм психологічної допомоги та підтримки. Крім того, врахування соціальних та економічних факторів, що впливають на життя персоналу, є критичним для забезпечення їхньої мотивації та лояльності. Іншим важливим аспектом є впровадження та використання новітніх технологій у секторі безпеки. Цифровізація, автоматизація, використання безпілотних систем та кібербезпека є ключовими елементами, що дозволяють підвищити ефективність роботи та забезпечити високий рівень безпеки в складних умовах. Водночас, це ставить перед сектором безпеки завдання забезпечення неперервного професійного розвитку персоналу та їх адаптації до нових технологій.

На нашу думку, сучасний стан сектору безпеки в Україні вимагає комплексного підходу, який включає не лише технічне оновлення та підготовку персоналу, але й розробку стратегій морально-психологічної підтримки, соціальної адаптації та постійного професійного розвитку. Такий підхід дозволить сектору безпеки України не лише ефективно відповідати на сучасні виклики, але й гнучко адаптуватися до майбутніх змін та викликів.

Стратегії залучення кадрів у секторі безпеки України, особливо під час воєнного стану, вимагають інноваційного та творчого підходу. Передусім, залучення нових співробітників має базуватися на принципах прозорості та меритократії, забезпечуючи рівні можливості для всіх кандидатів. Важливим є використання цифрових технологій для оптимізації процесу рекрутингу. Соціальні медіа, професійні мережі та інші онлайн платформи можуть слугувати ефективними інструментами для приваблення талановитих кандидатів, особливо молодого покоління, яке є технологічно грамотним. Однак, залучення кадрів

вимагає більш глибокого підходу, ніж просто використання цифрових інструментів. Важливо створити імідж сектору безпеки як престижного та значущого місця праці, де можна реалізувати свій потенціал та зробити внесок у національну безпеку. Ефективна комунікаційна стратегія, яка висвітлює успіхи, можливості для кар'єрного росту та внесок важливих місій, може значно підвищити привабливість роботи в секторі. Крім того, важливо враховувати аспекти соціальної відповідальності та безпеки. Потенційні кандидати повинні відчувати, що держава та керівництво сектору безпеки піклуються про їхнє благополуччя та безпеку. Це означає не тільки забезпечення конкурентних заробітних плат та соціальних пакетів, але й створення умов для професійного розвитку, навчання та психологічної підтримки. Також слід відзначити важливість партнерства з освітніми установами для залучення молодих фахівців. Робота з університетами та професійними школами для створення стажувань та програм навчання, що відповідають потребам сектору безпеки, дозволить формувати резерв кваліфікованих кадрів для майбутніх потреб. У підсумку, стратегія залучення кадрів повинна бути багатогранною та включати комплекс заходів, які не лише приваблюють кандидатів, але й забезпечують їхню мотивацію та прихильність, створюючи міцний фундамент для стабільності та розвитку сектору безпеки в Україні.

Стратегії утримання персоналу у секторі безпеки України, особливо в умовах воєнного стану, вимагають особливої уваги та тонкого підходу, адже задоволення та лояльність працівників є критично важливими для забезпечення стабільності та ефективності роботи. Перш за все, це передбачає забезпечення конкурентоспроможних умов праці, включаючи гідну заробітну плату, соціальні гарантії та адекватні умови для роботи. Проте, фінансові стимули самі по собі недостатні для довгострокового утримання персоналу. Важливим аспектом є визнання та оцінка внеску кожного співробітника. Створення культури взаємоповаги та вдячності, де кожен працівник відчуває свою значущість та вплив на загальні результати, може значно підвищити мотивацію та

задоволеність роботою. Ключовим елементом є також кар'єрний розвиток та професійне зростання. Надання можливостей для навчання, підвищення кваліфікації та розвитку кар'єри не тільки сприяє особистому росту співробітників, але й допомагає сектору безпеки адаптуватися до змінюваних умов та викликів. В умовах воєнного стану особливу увагу слід приділити психологічній підтримці персоналу. Робота в сфері безпеки часто пов'язана з високим рівнем стресу та емоційним напруженням, тому ефективні програми психологічної допомоги та підтримки є невід'ємною частиною стратегії утримання персоналу.

Ми вважаємо, що важливо підкреслити значення внутрішньої корпоративної культури, яка сприяє створенню безпечного та включного робочого середовища. Культура, заснована на взаємоповазі, довірі та підтримці, може стати потужним чинником, який сприятиме утриманню кваліфікованих кадрів у секторі безпеки України.

Адаптація управлінських практик у воєнний час є ключовою для забезпечення ефективності та стійкості будь-якої організації, особливо в секторі безпеки. В умовах воєнного конфлікту, організації стикаються з непередбачуваними ситуаціями, що вимагають швидкого реагування та гнучкості у прийнятті рішень. Традиційні ієрархічні моделі управління часто виявляються неефективними в таких умовах, тому необхідно шукати нові підходи. Одним з ключових аспектів адаптації є перехід до більш гнучких та децентралізованих форм управління. Це включає надання більшої автономії нижчим рівням управління та сприяння швидкому прийняттю рішень на місцях. Такий підхід може значно підвищити оперативність та ефективність в умовах, коли швидке реагування є критично важливим. Крім того, адаптація управління передбачає посилення комунікації всередині організації. У воєнний час необхідно забезпечувати чітке та оперативне інформування персоналу про зміни, рішення та поточну ситуацію. Ефективна внутрішня комунікація сприяє збереженню морального духу, знижує рівень невизначеності та допомагає уникнути

дезінформації. Необхідність адаптації також стосується підходів до планування та стратегічного управління. У воєнний час планування має бути більш гнучким, з можливістю швидкого перегляду та коригування стратегій згідно з мінливими обставинами. Це передбачає постійний моніторинг зовнішнього середовища та готовність до швидкого переходу від одного плану до іншого.

Отже, в контексті сучасних викликів, пов'язаних з воєнним станом в Україні, ефективні стратегії залучення та утримання кваліфікованих кадрів в секторі безпеки набувають особливої актуальності. Залучення нових співробітників вимагає інтегрованого підходу, який включає інноваційні методи рекрутингу, акцент на кар'єрних можливостях та створення іміджу роботи в секторі безпеки як престижної та значущої. Ефективне утримання персоналу залежить від гнучких умов праці, систем мотивації та визнання, можливостей для професійного розвитку та, особливо важливо, психологічної підтримки. Адаптація управлінських практик до умов воєнного стану включає перехід до більш гнучких і децентралізованих моделей управління, зосередження на внутрішній комунікації та стратегічній гнучкості. Це дозволяє сектору безпеки швидко адаптуватися до змінних умов та підтримувати високу готовність та ефективність у відповіді на виклики. У підсумку, забезпечення ефективного управління людськими ресурсами в секторі безпеки під час воєнного стану в Україні вимагає комплексного підходу, що поєднує інновації, гнучкість, вдосконалення комунікаційних стратегій та забезпечення надійного підтримуючого середовища для співробітників. Такий підхід не лише забезпечує ефективність роботи сектору безпеки, але й сприяє зміцненню національної безпеки України в цілому.

