4. Грицяк І. А. Управління в Європейському союзі: теоретичні засади: Монографія [Текст] // І. А. Грицяк. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – 236 с.

5. Губанов А. В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности [Текст] / А. В. Губанов. – М. : МАЭП, 1999. – 288 с

6. Дьомін О. Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби О. Дьомін, Г. Леліков, В. Сороко [Текст] // Вісн. держ. служби України. – 2001. – № 2. – С. 65–82.

7. Озірська С. М. Системи державної служби європейських країн : Велика Британія, Російська Федерація, Україна, Французька Республіка: наук.-аналіт. дослідж [Текст] // С. М. Озірська, Ю. Д. Полянський. – К. : Вид-во УАДУ, 1999. – 168 с.

8. Пархоменко-Куцевіл О. Конкурсний добір як засіб селекції державних службовців: досвід європейських країн регіональні аспекти Європеїзація публічного адміністрування в Україні в контексті європейської інтеграції [Текст]/ Матеріали наук.-практ. конф. 17 груд. 2009 р., м. Дніпропетровськ / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2009. – С. 19–24.

9. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України[Текст] / А. В. Кірмач, В. К. Тимощук, М. В. Фігель та ін.; за заг. ред. В. П. Тимощука, А. М. Школика; Центр політико-правових реформ. – К. : Конус-Ю, 2007. – 735 с.

10. Садовський З. Вища школа оподаткування, Академія СТІНГ (Чехія) Система управління податками Чехії та завдання вищої освіти у підготовці кадрів / З. Садовський, М. Дражанова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.asta.edu.ua/vidan/nau_visn/1(19)/Menu/rubpodatku.php.

11. Ченцов В. В., Чіка Т. М. Формування та реалізація кадрової політики федеральної митної адміністрації Німеччини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Patp/2010_1/10cvvman.pdf.

12. Управління персоналом податкових адміністрацій. Європейські вимоги // Матеріали 9 Генеральної асамблеї ІОТА [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.tax.vsem.com.ua/embed/personal-evro.doc.

УДК 355/359.08

Світлана Гнєзділова

КАДРОВІ ОРГАНИ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ВІЙСЬКОВО-КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

Стаття присвячена сучасним підходам в роботі кадрових органів Збройних сил України та механізмам практичної реалізації сучасної військово-кадрової політики в національних Збройних силах. Розглядаються питання практичних основ військово-кадрової роботи в сучасних умовах. Автором проаналізовано систему комплектування персоналом на основі кадрового менеджменту централізованого типу як складової сучасного управління персоналом у військовій сфері та визначено головні орієнтири в роботі кадрових органів Збройних сил України.

Ключові слова: *кадрові органи, військово-кадрова політика, кадрова робота, кадрове забезпечення, система кадрового менеджменту, кадровий менеджмент централізованого типу.*

© Гнєзділова С.П., 2011.

Постановка проблеми зумовлена тим, що сучасні погляди на кадрову політику у Збройних силах, як складову соціальної та кадрової політики держави, визначають її як складну динамічну систему, що перебуває у постійному розвитку. Вона стає прискорювачем соціально-демократичних перетворень, центром усього управлінського процесу, мобілізуючою та організуючою силою у формуванні, розвитку і раціональному використанні всього кадрового потенціалу Збройних сил. Теоретична актуальність та практична значимість в умовах сучасних змін та перетворень, а також необхідність наукового аналізу проблем кадрового забезпечення національних Збройних сил обумовили вибір досліджуваної теми. Об'єктом дослідження є військово-кадрова політика і механізм її реалізації на сучасному етапі. Предметом дослідження виступають кадрові органи Збройних сил України як інститут реалізації військово-кадрової політики держави.

Актуальність статті обумовлена складністю та суперечливістю розв'язуваних завдань в ході здійснення державної кадрової політики у Збройних силах в умовах переходу суспільства до нової моделі соціально-економічного розвитку, що вимагає докорінного оновлення військово-кадрової політики; необхідністю вивільнити кадрові органи Збройних сил від зайвого, непотрібного в діяльності, оптимізувати їх структуру, склад, привести у відповідність з раціональними вимогами систему підготовки персоналу для військово-кадрових органів.

Світовий та вітчизняний досвід свідчить про те, що проблеми державної військово-кадрової політики завжди мають конкретно-історичний зміст. Для їх розв'язання немає і не може бути рецептів на всі випадки життя, однакових для всіх держав на всіх етапах розвитку. Теорія та практика кадрової політики – це постійний творчий процес, уміння своєчасно зреагувати на проблеми, що виникають, знаходити механізми їх розв'язання, ураховувати діалектику суспільно-політичних процесів. Можна погодитися з думкою Б. Н. Габричидзе та А. Г. Чернявського у тому, що кадрова політика полягає у притягненні, закріпленні та адекватному використанні висококваліфікованих спеціалістів, в утворенні умов реалізації ними свого професійного потенціалу для успішного виконання обов'язків та забезпечення на цій основі ефективного функціонування органів державної влади [7]. Цілком справедливо Х. Х. Лойт визначає під кадровою політикою стратегічну та тактичну лінію щодо виявлення наукових принципів добору, розстановки та виховання персоналу, встановлення цілей, задач, характеру, напряму, форм і методів кадрової роботи, вимог до кадрів у конкретно-історичних умовах того чи іншого періоду розвитку країни [11].

Проблема державної та військової кадрової політики досліджується на різних рівнях. В осмисленні методологічних підходів даної теми особливе місце займають праці: Аміряна В. О., Кокоріна А. А., Краснова Б. І., Матирко В. І., Охотського Є.В., Сулемова В. А., Тихонова В. Є, Халіпова В. Ф.

Деякі аспекти сучасної військово-кадрової політики знаходять відображення в дослідженнях військових авторів. Особливо цікавими є монографії, наукові

статті та дисертаційні дослідження, які з'явилися в ході проведення військового реформування. У той же час, питання кадрової політики, механізми її практичної реалізації як в цілому в державі, так і її Збройних силах залишаються відкритими, дискусійними та вимагають спеціального філософсько-політичного аналізу. Особливо це стосується таких проблем як формування та реалізація кадрової політики в поєднанні з напрямами кадрового менеджменту, підготовки та гуманітарного забезпечення персоналу, використання сучасних кадрових технологій у практиці роботи з військовими кадрами, запровадження нової системи кадрового менеджменту та ін. [9, 12, 13].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

На основі філософсько-політологічного аналізу державної та військово-кадрової політики в нових умовах систематизовано основні групи протиріч військово-кадрової політики та пропонуються способи їх реалізації; сформульовано та обґрунтовано основні напрями та шляхи ефективності військово-кадрової політики в сучасних умовах. Необхідність теоретично-практичного осмислення проблем, пов'язаних з характером та особливостями роботи кадрових органів Збройних сил в сучасних умовах, викликані новизною та багатоплановістю завдань, що стоять перед суб'єктами військово-кадрової політики в період трансформації Збройних сил та вимагають значного оновлення особового складу.

Мета

Метою дослідження є виявлення політологічних основ військово-кадрової політики України через структурно-функціональний аналіз системи військово-кадрової діяльності у Збройних силах України.

Відповідно до поставленої мети вирішуються наступні завдання: провести політологічний аналіз військово-кадрової політики України; з'ясувати сутність існуючої системи кадрових органів Збройних сил України, основні напрями діяльності через призму дослідження суперечностей у їх функціонуванні в сучасних умовах; визначити основні напрями та шляхи реалізації військово-кадрової політики кадровими органами Збройних сил України; проаналізувати систему реалізації професійної кар'єри офіцерського складу; виробити рекомендації щодо вдосконалення технології реалізації військово-кадрової політики кадровими органами Збройних сил України.

Виклад основного матеріалу

За роки новітньої історії нашої держави Збройні сили постійно перебувають у центрі уваги. Україна створює сучасну армію, яка була б здатною адекватно реагувати на зовнішні та внутрішні виклики. Від успіху цієї важливої справи залежить спокій нашого суспільства. Кардинальні геополітичні зміни у світі, протиріччя соціально-економічної обстановки у світі, складності реформування Збройних сил об'єктивно зумовлюють зростання ролі та дієвості кадрової політики (у тому числі й військової) щодо активізації людського фактору, від зусиль якого залежать всі перетворення. Тому важливим напрямом діяльності військової сфери стає розроблення нових підходів до організації та управління оборонною сферою. Її кінцевим результатом має стати ефективно працююча система, що поєднує професіоналів і патріотів, які користуються повагою в суспільстві, та мають належні умови для служби та відпочинку.

Реформування Збройних сил як частина військової реформи уже почало давати свої позитивні результати, але існує необхідність здійснення корегування встановлених показників військової політики, внесення коректив у військово-кадрову діяльність. Безумовним пріоритетом цієї роботи повинен бути пошук інноваційних підходів і механізмів кадрового забезпечення, які б відповідали сучасним завданням Збройних сил. Є необхідність визначення політичних цілей реформування подальшого розвитку країни.

Військово-кадрова політика є складовою частиною державної кадрової політики як соціально-політичний феномен та явище військової сфери, яке має специфічні функціональні параметри та відповідний зміст, є відображенням специфічних відносин кадрової політики, а також відображає діяльність військового відомства та інших державних структур в галузі використання військових кадрів для досягнення цілей військового будівництва. Таким чином, можна зробити висновок, що військово-кадрова політика – це науково-теоретична та організаційно-практична діяльність держави та її силових структур, спрямована на відбір, навчання, виховання, комплектування військовими професіоналами сучасної армії та флоту, що забезпечує національну безпеку з урахуванням геополітичної ситуації у світі, соціально-політичних та економічних перетворень у країні.

Механізм реалізації сучасної військово-кадрової політики розкривається через структурно-функціональний аналіз, що включає керівний, управлінсько-розпорядчий, організаційний та виховний елементи.

Політика, влада, кадри – зв'язки, притаманні суспільству, які значною мірою визначають успіхи та невдачі його розвитку. Кадрова політика виступає інструментом здійснення влади, є провідним суб'єктом перетворень, ключем до реальних соціально-політичних змін. Для Збройних сил України вироблення сучасної кадрової політики є принциповим питанням, бо раніше, з відомих причин, вони не мали власної державної лінії у роботі з кадрами.

В умовах сьогодення існує комплекс протиріч військово-кадрової політики: соціологічних, військово-соціологічних та особистісних. Протиріччя у військово-службовій діяльності та службово-посадових відносинах виникають у всіх сферах військової служби. Соціальні протиріччя відображають гостроту економічних, соціально-політичних та духовно-моральних процесів, що відбуваються в країні та її збройних силах. Духовно-моральні протиріччя основані на суб'єктивному факторі діяльності військових кадрів та пов'язані з мотивацією професійної діяльності та реалізацією потенціалу кожного військовослужбовця. Особливе місце в системі протиріч військово-кадрової політики займають протиріччя, що виникають між військово-кадровою політикою держави та практикою її реалізації кадровими органами воєнної організації.

Не менш важливе значення відіграють внутрішні протиріччя в самій військово-кадровій політиці. До них можна віднести: протиріччя між можливостями та здібностями військових кадрів та діяльністю суб'єктів військово-кадрової політики щодо їх використання; між відповідністю військовослужбовця більш високому посадовому призначенню та кадровим забезпеченням зазначеної відповідності; протиріччя між необхідністю посадового росту та інтересами кадрової доцільності; протиріччя зумовлені змінами цінностей військових професіоналів та професійною діяльністю, морально-політичною стійкістю та ін.

Засобом реалізації державної кадрової політики виступає кадрова робота. Розглянемо, в якому співвідношенні знаходяться кадрова політика і кадрова робота. Кадрова політика більше співвідноситься з функцією управління, кадрова робота – з трансформацією загальних теоретико-політичних підходів у персональні рішен-

ня, в конкретику, пов'язану з усім ланцюгом формування кадрового корпусу (вивчення, підбір, висунення, переміщення, навчання різних категорій персоналу). Кадрова політика стосується усіх сфер життя і в своєму загальному вигляді спрямована на ефективне використання кадрового фактору в організаційно-управлінському процесі, на забезпечення упорядкування суспільства. У порівнянні з кадровою політикою кадрова робота вторинна, є засобом її реалізації через конкретні механізми (принципи, методи, форми) стосовно конкретних категорій кадрів в окремих сферах діяльності.

Завдання, що стоять перед Збройними силами України, їх динамічні зміни вимагають від персоналу збройних сил іншого мислення, більш глибокого розуміння політичного контексту бойових дій, участі у врегулюванні регіональних конфліктів як компоненти багатонаціональних сил з підтримки миру тощо. Життя наполегливо вимагає, щоб військові професіонали мали якомога глибші знання соціальних наук для більш ефективного виконання своїх функцій як лідера і керівника. У зв'язку з цим офіцерський корпус повинен постійно бути в центрі уваги керівного складу Збройних сил України, особливо на сучасному етапі – етапі переходу до професійної армії [5].

Аналізуючи практику військового будівництва, систему підготовки військових професіоналів за останні роки напрями військово-кадрової роботи потребують спрямування на такі аспекти та характеристики: прогнозування потреб в кадрах та планування кадрового замовлення, необхідного для забезпечення діяльності збройної організації суспільства; вивчення, добір, кадрове призначення персоналу збройних сил; моніторинг штатно-посадового складу збройних сил та вироблення раціональних пропозицій з оптимізації кількісно-якісних характеристик з метою гарантованого забезпечення виконання завдань забезпечення національної безпеки держави; координація діяльності суб'єктів військово-кадрової роботи для оптимізації кадрового супроводження військової діяльності; організація формування кадрового резерву та роботи з ним; планування та здійснення професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрового складу, кадрового супроводження ротації персоналу; раціональне забезпечення видів стимулювання професійної діяльності; узагальнення та ведення військової статистики у військово-кадровій діяльності збройних сил із застосуванням новітніх інформаційно-технічних технологій. Зазначені аспекти сприяють визначенню механізму включення суб'єктів військово-кадрової політики в реформування кадрового корпусу Збройних сил, дієвості кадрової роботи.

Протягом останніх десятиріч вчені багатьох країн відмічають зростання ролі кадрових органів в організаціях. Досвід становлення Збройних сил України свідчить про те, що вагома роль у справі їх розбудови, реалізації програм їх розвитку, формуванні якісного кадрового потенціалу належить кадровим органам, їх роль змінилася докорінно у зв'язку зі змінами соціальних та соціально-політичних відносин. Управління людськими ресурсами – головна функція будь-якої організації, політика якої перебуває у стані постійних змін: від технократичного підходу до визначення майбутніх потреб особи до розвитку потенціалу персоналу, тому робота кадрових органів набуває першочергового значення, оскільки від помилок в роботі кадрових органів залежить доля всієї організації.

Кадрові органи Збройних сил – це інституційна система ієрархічно вибудуваних органів управління, посадових осіб, уповноважених для кадрового супроводження професійної діяльності посадових осіб у національних Збройних силах [3]. Саме кадрові органи призначені для проведення (реалізації) державної військової кадрової політики, що визначає основні напрями та завдання діяльності щодо комплектування Збройних сил особовим складом; вивчення, добору та розстановки особового складу, управління його кар'єрою та ін. У науковій літературі система кадрового забезпечення має різне тлумачення. При цьому деякі автори розглядають лише окремі елементи кадрового забезпечення.[5, 7, 8]. Ми пропонуємо розглядати систему комплектування як складову частину таких елементів кадрового забезпечення, як кадрова політика і кадрові технології.

На сучасному етапі розвитку Збройних сил України головним орієнтиром у роботі кадрових органів є впровадження нових засад, які визначені в Концепції кадрової політики в Збройних силах України [2]. Складовими сучасного управління персоналом у військовій сфері є: кадровий менеджмент централізованого типу, централізоване управління кар'єрою військовослужбовців або кадрове забезпечення, які зорієнтовані на надання можливості кожному військовослужбовцю реалізувати свій потенціал та бачити перспективи свого подальшого кар'єрного росту. Діяльність кадрових органів у теперішній час вимагає спрямованості на створення кардинально нової системи кадрового забезпечення, наближеності до конкретного військовослужбовця, всебічного вивчення не тільки його службової діяльності та досягнень, а й сімейних та соціальних аспектів – це визначальні риси, якими мають володіти кадрові органи.

Для забезпечення якісного функціонування нової системи кадрового забезпечення на першому місці має бути системна підготовка (перепідготовка) службових осіб кадрових органів усіх рівнів, як один із основних чинників успішності кар'єри військовослужбовця, що допомагає закласти основу для формування кадрового потенціалу нового покоління — професійно підготовлених, вмотивованих військовослужбовців.

Управління кар'єрою є процесом планування, підбору, підготовки, оцінки, переміщення по посадах особового складу, спрямованим на його реалізацію використання у відповідності з визначеними завданнями Збройних сил. При цьому типовий алгоритм управління кар'єрою військовослужбовця представляє собою системний підхід до особи, спрямований на її розвиток, кар'єрне зростання та раціональне використання відповідно до призначення та визначає перспективи кар'єрного росту на період проходження військової (державної) служби; визначення переліку посад, на яких повинен набути досвід військовослужбовець, та орієнтовний термін перебування на них, а також отримання відповідного рівня освіти, підготовки та підвищення кваліфікації.

Найбільш вагомим фактором, який визначає ефективність роботи будь-якого підрозділу є особистість лідера, його лідерські якості. У рамках будь-якої системи продуктивність роботи людини визначається стимулами, які йому система надає. Головним, ключовим фактором, який визначає службу у Збройних силах – є фактор кар'єри. Саме поняття кар'єри військовослужбовця впливає на функціонування Збройних сил. Фактор конкурентоспроможності при просуванні по службі примушує безперервно підвищувати рівень знань, удосконалювати професійну майстерність та утримуватися від дисциплінарних вчинків. З точки зору військовослужбовця (у вузькому значенні) – це поступове збільшення владних повноважень шляхом призначення на вищі

військові посади та пов'язане з цим присвоєння більш високих військових звань. З допомогою правильно побудованої кар'єри (зміна посад, місць служби, навчання) генерують необхідний службовий досвід та необхідні знання для зайняття більш високих посад. Вона дозволяє відбирати на командні посади кращих офіцерів.

Військове звання військовослужбовця (офіцера) наглядно відображає його кар'єру, досягнуті успіхи, його статус та ієрархію. По суті своїй це оцінка ділових та моральних якостей військовослужбовця, його здатності управляти колективом. У такій ієрархічній структурі як армія, воно дозволяє упорядкувати взаємовідносини між військовослужбовцями у повсякденній службі, а тим більше, в умовах військового часу. Саме військові звання дають можливість миттєво визначати ієрархію будь-якої спільноти військовослужбовців, і як наслідок, не втрачати управління [4].

Для реалізації всіх аспектів кар'єри військовослужбовців призначена система кадрового добору. Побудова такої системи не може бути обмеженою суто кадровими питаннями, тим не менш питання кадрового відбору мають вирішальне значення. Управлінські дії вимагають об'єктивної оцінки особистості, знання її кращих та гірших сторін. Тому управлінське рішення повинно вироблятися шляхом сукупної оцінки (рейтингу) особистих якостей військовослужбовців. Побудова рейтингу разом з проведенням атестації дозволяє спиратися в оцінюванні на конкретні критерії та підвищує прозорість рішень, а також сприяє більш диференційованому та комплексному оцінюванню військовослужбовців. Побудова рейтингу на основі відкритої процедури стимулює до виконання обов'язків та визнавати кожним військовослужбовцем реальну оцінку своєї служби. Щорічне подання до кадрових органів рейтингу дозволяє накопичувати дані, більш докладно аналізувати ситуацію та застосовувати індивідуальний підхід до кожного військовослужбовця.

На шляху до цілісної реалізації такої моделі кадрового забезпечення необхідно дотримуватись подвійної спрямованості кадрової роботи у військовій сфері, що, з одного боку, полягає в якомога глибшому вивченні і попередньому якісному відборі кандидатів на військову службу, а з другого, – в безпосередній, індивідуальній роботі та кадровому супроводженню конкурентоспроможного військовослужбовця. В основу сучасної кадрової політики повинні стати такі основні принципи її формування: відбір кандидатів для служби у Збройних силах України за діловими і моральними якостями; демократична основа роботи з кадрами; оцінка діяльності кожного за досягнутими результатами; ефективність кадрів, їх професіоналізм і компетентність; політична нейтральність і відданість справі, відповідальність і чесність, прозорість і підзвітність діяльності; вмотивованість і престижність праці, конкурентність.

Висновки

Перспективи наших подальших досліджень пов'язані з необхідністю комплексного розв'язання кадрових питань та механізмів управління персоналом. Особливістю сучасної ситуації в українській армії є протиріччя між новаторськими, з урахуванням сучасних демократичних тенденцій, процесами, що ведуть до якісного її реформування, та відсутністю гнучкої системи контролю за змінами, що відбуваються, а також швидкого реагування на них. Послідовне і планомірне вдосконалення та реалізація кадрової політики є запорукою комплектування Збройних сил компетентними, високопрофесійними фахівцями, патріотами України, що забезпечить виконання армією конституційних обов'язків та гідного вступу нашої країни в систему європейської та світової безпеки і співробітництва. Проблеми кадрової політики у Збройних силах України стосуються безпосередньої роботи з людьми, їхньої підготовки, розподілу і діяльності, створення мобілізаційного людського ресурсу держави. Отже, ця політика має бути державно-політичним орієнтиром для вдосконалення всіх видів діяльності органів державного та військового управління.

Література.

1. Державна програма переходу Збройних сил України до комплектування військовослужбовцями, які проходять військову службу за контрактом, затверджена Указом Президента України від 17 квітня 2002 року № 348/2002.
2. Концепція кадрової політики в Збройних силах України, затверджена наказом міністра оборони України від 27.11.07 № 659.
3. Положення про кадрові органи Збройних сил України, затверджене наказом міністра оборони України від 05.06.09 № 301.
4. Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних силах України, затверджене Указом Президента України від 10.12.08 № 1153/2008.
5. Стратегічний оборонний бюлетень України на період до 2015 року (Біла книга України). – К., 2004. – 105 с.
6. Вахидов А. Т. Организационно-правовые основы поступления граждан на военную службу по контракту в Вооруженные силы Российской Федерации: Дисс. канд. юрид. наук. – М.: ВУ, 1996 г. – 189 с.
7. Габричидзе Б.Н., Чернявский А.Г. Служебное право: учебник. – М. : «Дашков и К0», 2004. – 634 с.
8. Журавлев С. И. Исторический опыт правового регулирования кадрового обеспечения органов власти России: монография. – М.: РГСУ, 2006. – 157 с.
9. Кудашкин А. В. Правовое регулирования военной службы в Российской Федерации: : Дисс. докт. юрид. наук. – М.: РАГС, 2003. – 398 с.
10. Кузьмук О. І. Основі напрями реформування, розвитку та підготовки Збройних сил України в сучасних умовах. // Збірник наукових праць ЦНДІ. – 2001.– № 1.
11. Лойт Х. Х. Государственная кадровая политика в России и ее реализация в органах внутренних дел. Дис. … докт. юрид. наук. – СПб.: Академия МВД России, 1998. – 404 с.
12. Смирнов Д. В. Правовое регулирование военной службы солдат, матросов, сержантов и старшин в Вооруженных силах Российской Федерации: Дис. … канд. юрид. наук. – М. : ВУ, 1996 и др.
13. Черепанов В. В. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. пособие. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 532 с.