

УДК 35.08:351.9(477)

О. Пархоменко-Куцевіл

КАДРОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ

Проаналізовано поняття “кадрова безпека”, обґрунтовано поняття “кадрова безпека в системі державного управління”. Виокремлено основні елементи кадрової безпеки в системі державного управління, загрози кадровій безпеці в системі державного управління. Запропоновано модель кадрової безпеки в системі державного управління.

Ключові слова: безпека, кадрова безпека державного управління, методи забезпечення кадрової безпеки державного управління, формування та розвиток кадрового потенціалу, кадрові технології.

Кадри є важливим капіталом у системі державного управління, адже від якості їх діяльності залежить і ефективність та результативність системи державного управління. Кадровий капітал системи державного управління постійно удосконалюється, цьому сприяє низка заходів, зокрема: постійне підвищення кваліфікації кадрів, отримання відповідної фахової освіти, проходження мовних курсів, перебування у кадровому резерві тощо. Окрім того, в останній час прийняті відповідні нормативно-правові акти України спрямовані на розвиток кадрового потенціалу в системі державного управління, що сприяє також забезпеченню кадрової безпеки. Кадри є носіями не тільки знань, вмінь та відповідних навиків, а й володіють певним інформаційним полем, тому питання формування та розвитку кадрового потенціалу в системі державного управління треба розглядати як кадрову безпеку в системі державного управління.

Поняття “кадрова безпека” розглядається економістами, політологами, юристами. Однак найчастіше поняття “кадрова безпека” розглядають у контексті забезпечення безпеки приватного підприємства (установи, організації) як частину економічної безпеки підприємства, а також складову системи безпеки підприємства в загалі.

Поняття та основні характеристики кадрової безпеки підприємства аналізують О. Ареф’єва [1], Л. Калініченко [2], В. Красномоєць [3], О. Лашенко [4], А. Маренич [5], Н. Мехеда [6], Г. Назарова [7], Н. Подлужна [8], Л. Томаневич [9], Н. Чередниченко [10], Н. Штамбург [11], Н. Швець [12]. Так, Л. Калініченко [13] розглядає кадрову безпеку на підприємствах залізничного транспорту як одну з складових економічної безпеки. Н. Мехеда та А. Маренич [14] аналізують основні складові кадрової безпеки підприємства та визначають основні загрози кадрової безпеки. Водночас Л. Томаневич [15] аналізує кадрову безпеку підприємства через поняття управління персоналом та кадрову політику.

Водночас поняття “кадрова безпека в системі державного управління” не аналізується у наукових джерелах. Це поняття часто застосовується стосовно формування економічної безпеки підприємства як механізм захисту підприємства від непрофесійних кадрів, неякісної діяльності кадрів.

Серед виділення невирішених раніше частин загальної проблеми є визначення поняття “кадрова безпека в системі державного управління”, відокремлення основних

елементів кадрової безпеки в системі державного управління, обґрунтування загроз кадровій безпеці в системі державного управління.

Мета статті є здійснення системного аналізу підходів до поняття “кадрова безпека”, визначення поняття кадрова безпека в системі державного управління, обґрунтування моделі кадрової безпеки в системі державного управління.

Проведений аналіз дає підстави зазначити, що поняття “кадрова безпека” здебільшого розглядають у ракурсі складової економічної безпеки підприємства.

Розглянемо основні підходи до дефініції “кадрова безпека”.

Так, кадрова безпека – це:

– процес запобігання негативним впливам на економіку через ризики і погрози, що пов’язані з його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами [16];

– беззбитковість трудових відносин підприємства, метою якої є досягнення максимальної стабільності функціонування фірми, а також створення основи і перспективи росту з метою виконання її основних завдань [17];

– генеральний напрямок кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації [18];

– правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, які їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом, що скоріше є функціями кадрової безпеки підприємства [19];

– сукупність управлінських заходів, пов’язаних із ефективним формуванням та використанням кадрового потенціалу підприємства з метою забезпечення та підтримки економічної стійкості та результативності господарської діяльності підприємства [20];

– характеристика процесу функціонування економічної системи, за якого відбувається ефективне функціонування всіх її функціональних складових; забезпечення захищеності й здатності протистояти внутрішнім та зовнішнім впливам і загрозам, пов’язаним із персоналом; змістовний та структурний аналіз, діагностика й прогнозування впливу діяльності персоналу на внутрішні та зовнішні показники згаданої економічної системи [21].

Таким чином, кадрова безпека в системі державного управління – це сукупність механізмів, методів, принципів, спрямованих на формування, розвиток та збереження кадрового потенціалу системи державного управління.

Кадрову безпеку в системі державного управління можна розглядати у вузькому та широкому змістах. У вузькому змісті – це захист персоналу, забезпечення його розвитку, самореалізації, самовдосконалення. У широкому змісті – це сукупність методів, механізмів, прийомів, які забезпечують захищеність самої системи державного управління від загроз непрофесіоналізму, деструктивного професіоналізму, збільшення кількості клановиків, осіб, які мають певні особисті зв’язки тощо.

Тепер проаналізуємо загрози кадрової безпеки в системі державного управління. Загрози можуть бути: залежно від можливості прогнозування: передбачувані або не передбачувані; залежно від об’єкта безпеки: кадри, технічне оснащення, інформація, технології, імідж; залежно від сфери виникнення: зовнішні та внутрішні.

Доцільно зазначити, що у науці найбільш поширено класифікувати загрози від сфери виникнення. Проаналізуємо основні зовнішні та внутрішні загрози кадрової безпеки. До зовнішніх загроз кадрової безпеки в системі державного управління належать: політичні (зміна політичної еліти, що впливає на ротацію кадрів в системі державного управління), соціальні (соціальні зв'язки, формування кадрового складу не за професійними, якостями, а через зв'язки та стосунки), економічні (проходження кар'єри особами, які мають певні фінансові ресурси тощо); інформаційні (розголошення певної конфіденційної інформації за відповідні винагороди або у контексті дружніх (сімейних) відносин), використання інформаційного поля у власних цілях). До внутрішніх загроз кадрової безпеки належать: корупційні дії; слабка організація системи управління персоналом; нецільове використання кваліфікованих працівників; відсутність корпоративної політики; неякісне проходження кандидатом кадрових технологій тощо.

Тепер проаналізуємо основні механізми забезпечення кадрової безпеки в системі державного управління.

Кадрову безпеку в системі державного управління доцільно розглядати через такі основні механізми:

– внутрішні механізми забезпечення кадрової безпеки (забезпечення захисту працівника в системі державного управління (охорона здоров'я, соціальний захист, правові гарантії); професійний розвиток фахівця в системі державного управління (адаптація, мотивація, навчання, підвищення кваліфікації, оцінювання);

– зовнішні механізми кадрової безпеки (забезпечення формування єдиної кадрової політики щодо розвитку кадрів у системі державного управління; здійснення якісного відбору кадрів з метою формування якісного кадрового складу системи державного управління).

Одним із основних механізмів забезпечення кадрової безпеки в системі державного управління є нормативно-правова база України. До основних нормативних документів належать: Конституція України, Закони України “Про державну службу”, “Про засади запобігання та протидії корупції”, а також інші нормативно-правові акти, які регулюють систему управління персоналом державної служби України.

Головним документом, що гарантує кадрову безпеку в системі державного управління, є Закон України “Про державну службу”. Відповідно до ст. 1 цього закону, державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату з державних коштів. Таким чином, головною умовою забезпечення кадрової безпеки в системі державного управління є професіоналізм [22].

Професіоналізм у системі кадрової безпеки відіграє ключову роль, оскільки є одночасно і показником ефективності забезпечення кадрової безпеки та вимогою для застосування механізмів кадрової безпеки.

Професіоналізм у системі державного управління можна розглядати як:

– знання, досвід та майстерність у вибраному виді діяльності [23];

– сукупність освіти, саморозвитку фахівця, особистісних якостей, власного досвіду, сили волі тощо;

– цілісний безперервний процес становлення особистості спеціаліста, яка починається з моменту вибору та прийняття майбутньої професії та закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність [24];

– інтегральна якість, властивість особистості, що формується у діяльності та спілкуванні, а з іншого – як процес і результат діяльності та спілкування;

– психологічне й особистісне утворення, яке характеризується відповідними знаннями та навиками, а також здатністю до постановки та вирішення професійних завдань.

Наступним документом, що забезпечує кадрову безпеку в системі державного управління, є Закон України “Про засади запобігання та протидії корупції”. Саме корупція є одним із видів загроз кадровій безпеці в системі державного управління, яку слід розглядати як використання особою наданих їй службових повноважень та пов’язаних із цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або, відповідно, обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень та пов’язаних із цим можливостей [25].

Розглянемо тепер кадрові технології як механізми забезпечення кадрової безпеки системи державного управління.

Так, відбір кадрів селекціонує фахівців з метою забезпечення ефективного функціонування системи державного управління. Можна виділити такі етапи відбору кадрів у системі державного управління: залучення персоналу; відбір – “селекція” залучених претендентів; застосування різних методик відбору кадрів; проведення оцінки отриманих результатів; прийняття рішення про прийняття на роботу.

Мотивація кадрів у системі кадрової безпеки відіграє роль стабілізатора, що розкривається у системі заходів, які спрямовані на залучення, реалізацію, розвиток та утримання висококваліфікованих кадрів, а також вмотивування фахівців на розкриття прихованих здібностей з метою виконання ними своєї роботи ефективно та результативно.

Підготовка та підвищення кваліфікації спрямовані на розвиток та розкриття кадрового потенціалу фахівця, що, своєю чергою, забезпечує підвищення рівня професіоналізму окремого працівника та професіоналізацію всієї системи державної служби.

Адаптацію кадрів державного управління в системі елементів кадрової безпеки потрібно розглядати як комплекс заходів, спрямованих на найшвидше пристосування новопризначеного фахівця до умов праці, соціального оточення, робочого місця з метою ефективного виконання своїх професійних обов’язків.

Кар’єрне зростання слід розглядати як просування по службових щаблях організаційної ієрархії, в період якого реалізується кадровий потенціал фахівця, що забезпечує йому виконання ролі суб’єкта професійної кар’єри.

Таким чином, основні кадрові технології, зокрема: відбір кадрів, мотивація, підготовка та підвищення кваліфікації, адаптація, кар’єрне зростання, є основними механізмами забезпечення кадрової безпеки в системі державного управління.

Розглянемо суб’єкти кадрової безпеки. Так, на нашу думку, суб’єктами кадрової безпеки є фізичні, юридичні особи, підрозділи, служби, установи, організації, які беруть безпосередню участь у системі забезпечення безпеки. Доцільно розділити суб’єктів на дві підгрупи:

1) зовнішні, до яких належать органи державної влади, правоохоронні органи, служби безпеки інших суб’єктів господарської діяльності, недержавні структури із

забезпечення безпеки, особи, які не мають ділових відносин із організацією (установою, закладом);

2) внутрішні, до яких належить кадрова служба.

На нашу думку, з метою удосконалення кадрової безпеки системи державного управління кадрова служба повинна виконувати такі функції:

- формування кадрової стратегії, планування людських ресурсів;
- здійснення постійного розвитку та оцінки персоналу;
- формування Концепції кадрової безпеки в органах державної влади та її виконання;
- виявлення, попередження й припинення небажаних дій із боку службовців, що можуть спричинити шкоду громадянам, державі або органу державної влади;
- проведення заходів, спрямованих на недопущення осіб до заняття посадових позицій, зловживаючи якими, вони можуть заподіяти шкоду громадянам, державі або органу державної влади;
- проведення постійного моніторингу, спрямованого на гарантування кадрової безпеки.

Основні методи кадрової безпеки в системі державного управління можна поділити на: соціально-економічні, психологічні, адміністративні, організаційні, дисциплінарні, інформаційні.

Соціально-економічні методи забезпечення кадрової безпеки – це, насамперед, такі заходи, які створюють сприятливе матеріально-мотиваційне поле для співробітників організації.

Психологічні методи становлять сукупність специфічних способів впливу на міжособистісні стосунки і зв'язки, соціальні процеси, що виникають у трудових колективах. З позиції забезпечення кадрової безпеки такі методи повинні ґрунтуватися на створенні сприятливого соціально-психологічного клімату, формуванні стабільного колективу, персональній роботі з кадрами й управлінні поведінкою персоналу, вирішенні індивідуальних проблем кожного співробітника з метою гуртування персоналу та відчуття колективізму. У таких колективах, як правило, співробітники цінують свою роботу, прагнуть продовжувати працювати й надалі.

Адміністративні методи з позиції забезпечення кадрової безпеки підприємства пропонуємо трактувати як сукупність заходів із перевірки персоналу на етапі прийому на роботу, здійснення періодичного внутрішнього і зовнішнього кадрового аудиту діяльності персоналу та дотримання низки вимог у випадку звільнення персоналу. Зазначені методи повинні бути чітко зарегламентовані у чинній нормативно-правовій базі України.

Організаційні методи забезпечують необхідні умови функціонування системи державного управління. До них, зокрема, можна віднести розподіл функцій керівних кадрів, періодичне відновлення повноважень (анулювання доручень, переділ функціональних обов'язків тощо), доручення справ не одному фахівцеві, а декільком – на конкурентній основі.

Сферою застосування дисциплінарних методів є передбачення юридичних та дисциплінарних зобов'язань і відповідальності щодо роботи з окремою категорією інформації. Застосування дисциплінарних методів можливе у разі недотримання зазначених вимог шляхом стягнення, зауваження, висловлення догани, переміщення посадових осіб, звільнення тощо [26].

Інформаційні методи – це забезпечення обміном інформацією, яка циркулює в організації (закладі, установі), для виконання посадових обов’язків та службових доручень, шляхом проведення робочих нарад, різних видів комунікаційних заходів як всередині організації, так і за її межами.

Таким чином, до основних складових системи кадрової безпеки державного управління належать: загрози (зовнішні та внутрішні), об’єкт забезпечення кадрової безпеки (тобто персонал), механізми забезпечення кадрової безпеки (кадрові технології, нормативно-правові документи), методи кадрової безпеки в системі державного управління (соціально-економічні, психологічні, адміністративні, організаційні, дисциплінарні, інформаційні), суб’єкти забезпечення кадрової безпеки (зовнішні – фізичні, юридичні особи, підрозділи, служби, установи, організації, які беруть безпосередню участь у системі забезпечення безпеки; внутрішні – кадрові служби).

На схемі нижче представлена цілісна система кадрової безпеки державного управління (рис. 1).

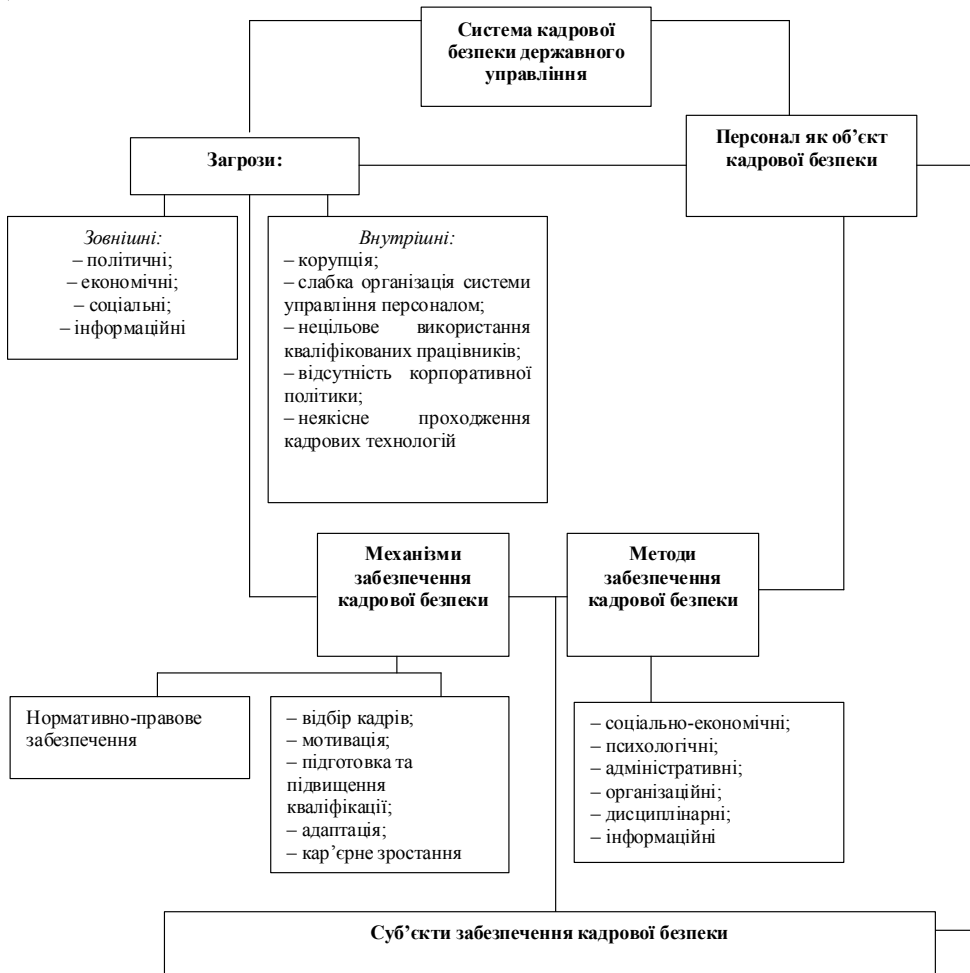


Рис. 1. Система кадрової безпеки державного управління

Висновки

Кадрова безпека в системі державного управління – це сукупність механізмів, методів, принципів, спрямованих на формування, розвиток та збереження кадрового потенціалу системи державного управління. Кадрову безпеку в системі державного управління можна розглядати у вузькому та широкому змістах. У вузькому змісті – це захист персоналу, забезпечення його розвитку, самореалізації, самовдосконалення. У широкому змісті – це сукупність методів, механізмів, прийомів, які забезпечують захищеність самої системи державного управління від загроз непрофесіоналізму, деструктивного професіоналізму, збільшення кількості клановиків, осіб, які мають певні особисті зв'язки тощо.

У статті проаналізовані основні зовнішні та внутрішні загрози кадровій безпеці в системі державного управління, виділені суб'єкти та механізми забезпечення кадрової безпеки

Автором обґрунтована система кадрової безпеки державного управління, до складових елементів якої належать: загрози, об'єкт забезпечення кадрової безпеки, механізми забезпечення кадрової безпеки, методи кадрової безпеки, суб'єкти забезпечення кадрової безпеки.

У перспективі подальших розвідок передбачається здійснити аналіз основних механізмів забезпечення кадрової безпеки за кордоном, визначити концептуальні засади забезпечення кадрової безпеки в Україні.

Література

1. Ареф'єва О. В. Кадрова складова в системі економічної машинобудівних підприємств / О. В. Ареф'єва // Актуальні проблеми економіки [Текст]. — 2008. — № 11. — С. 95—100.
2. Калініченко Л. Л. Концепція забезпечення кадрової безпеки на підприємствах залізничного транспорту / Л. Л. Калініченко // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті [Текст]. — 2012. — № 39 (2). — С. 83—92.
3. Красномоєць В. А. Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства / В. А. Красномоєць // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування [Текст]. — 2012. — № 3 (59). — С. 138—143. — (Серія “Економіка”).
4. Лашенко О. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / О. Лашенко. — Режим доступу : www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/2007-3/Laschenko_307.HTM.
5. Мехеда Н. Г. Соціально-мотиваційні Складові кадрової безпеки / Н. Г. Мехеда, А. І. Маренич // Фінансовий простір [Текст]. — 2012. — № 2 (6). — С. 38—45.
6. Там само. — С. 38—45.
7. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства / Г. Назарова // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України [Текст]. — 2010. — Вип. 15. — С. 34—37.
8. Подлужна Н. загрози кадровій безпеці та методи їх попередження в виробничо-комерційній діяльності підприємств [Електронний ресурс] / Н. Подлужна, О. Єгорова. — Режим доступу : masters.donntu.edu.ua/2011/iem/kuzmina/library/tez1.htm.
9. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження [Електронний ресурс] / Л. М. Томаневич. — Режим доступу : www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Uproz/2011_4/u1104cha.pdf.
10. Чередниченко Н. В. Кадрова безпека як складова частина економічної безпеки підприємства [Електронний ресурс] / Н. В. Чередниченко. — Режим доступу : <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/8570/1/579.doc>.

11. Штамбург Н. В. складові економічної безпеки підприємства / Н. В. Штамбург // Бюлетень міжнародного нобелівського економічного форуму [Текст]. — 2011. — № 1(4). — С. 490—496.
12. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець // Персонал [Текст]. — 2006. — № 5. — С. 12.
13. Калініченко Л. Л. Концепція забезпечення кадрової безпеки на підприємствах залізничного транспорту... — С. 83—92.
14. Мехеда Н. Г. Соціально-мотиваційні Складові кадрової безпеки... — С. 38—45.
15. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження...
16. Красномоєць В. А. Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства... — С. 138—143.
17. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу... — С. 12.
18. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации [Текст] / А. Я. Кибанов. — М. : ИНФРА-М, 2002. — 638 с.
19. Кіріченко О. А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності [Текст] : навч. посіб. / О. А. Кіріченко — 3-тє вид., переробл. і доп. — К. : Знання-Прес, 2002. — 384 с.
20. Ареф'єва О. В. Кадрова складова в системі економічної машинобудівних підприємств... — С. 95—100.
21. Назарова Г. Передумови створення системи кадрової безпеки... — С. 34—37.
22. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України [за станом на 11 серпня 2013 р.]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>.
23. Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы [Текст] / Г. В. Атаманчук. — М. : РАГС, 2002. — С. 239.
24. Сіцінський А. С. Професіоналізм управлінської діяльності та аналіз його компонентів / А. С. Сіцінський // Університетські наукові записки [Текст] : Часопис Хмельницьк. ун-ту упр-ня та права. — 2008. — № 3. — С. 312—316.
25. Про засади запобігання і протидії корупції [Електронний ресурс] : Закон України [за станом на 11 серпня 2013 р.]. — Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=356%2F95-%E2%F0>.
26. Красномоєць В. А. Методи забезпечення кадрової безпеки підприємства... — С. 142.

O. Parkhomenko-Kutsevil

PERSONNEL SECURITY IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM OF UKRAINE: THEORETICAL GROUNDS

The notion “personnel security” is analysed, the concept of “personnel security in public administration system” is grounded. The basic elements of personnel security in public administration system are outlined, the threats to personnel security in public administration system are shown. The model of personnel security in public administration system is suggested.

Key words: security, personnel security of public administration, methods of personnel security in public administration, formation and development of human resources, human technology.