Олена Банчук-Петросова,
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри міжнародної економіки та маркетингу
Київського університету управління та підприємництва

Формування сучасної кадрової політики сектору безпеки та оборони України - потреба часу

У статті автором розглянуто теоретичні підходи, спрямовані на вироблення сучасної кадрової політики та кадрової системи сектору безпеки та оборони України. Проводиться історичний аналіз кадрової політики у військових та правоохоронних органах колишнього СРСР. Пропонується створення національної кадрової системи сектору безпеки та оборони України. Визначені цілі сучасної кадрової політики сектору безпеки та оборони України.
Ключові слова: кадрова політика, сектор безпеки та оборони України, національна кадрова система, військові та правоохоронні органи.

In this article the author considers theoretical approaches aimed at developing modern personnel policies and personnel of the security and defense of Ukraine. A historical analysis politky personnel in military and law enforcement agencies of the former USSR. The creation of the National Personnel of the security and defense of Ukraine. The identified goals of modern personnel policy security and defense sector of Ukraine.
Key words: manpower policy, security and defense sectors of Ukraine, the national personnel system, the military and law enforcement agencies.

Постановка проблеми. Аналіз історичного досвіду формування державності України дає підстави стверджувати про нагальну потребу реорганізації Воєнної організації держави в сектор безпеки та оборони, створення перспективної моделі складових цього сектору та ефективної кадрової системи, чітко визначити механізми його функціонування в мирний час і в кризових ситуаціях.

Зазначимо, що реформування кадрового забезпечення системи забезпечення національної безпеки є одним з основних пріоритетів державної кадрової політики України. Так,

стратегічні підходи до процесу реформування кадрової політики структурами сектору безпеки та оборони закладено в Указі Президента України Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 2 вересня 2013 року № 479/2013 "Про Державну комплексну програму реформування і розвитку Збройних Сил України на період до 2017 року" [1].

Особливої актуальності зазначене питання набуває з огляду на те, що у сучасних стратегічних документах у сфері національної безпеки, таких як Стратегія національної безпеки України від 8 червня 2012 р., Стратегічному оборонному бюлетені України від 29 грудня 2012 р. та інших концептуальних документах сектор безпеки та оборони України вперше розглядається як цілісна система забезпечення національної безпеки держави.

Ефективна реалізація зазначеного стратегічного питання можлива лише за умов формування сучасної кадрової політики сектору безпеки та оборони України, яка забезпечить виконання складних і комплексних завдань щодо захисту національних інтересів у безпековій та оборонній сферах з урахуванням світових транскордонних викликів та загроз. Історичний досвід державності засвідчив, що на момент здобуття незалежності в Україні були практично відсутні інституціональні, нормативно-правові, організаційні та практичні механізми формування національної кадрової політики, у тому числі в секторі безпеки та оборони України. У процесі розбудови держави негативною виявилась практика призначення політичних діячів керівниками військових та правоохоронних органів держави, що призвело до значної політизації зазначених органів, а також підпорядкування їх діяльності інтересам правлячих політичних сил. Також серйозну загрозу для функціонування сектору безпеки та оборони держави становить відсутність чіткої і прозорої системи формування та реалізації кадрової політики на демократичних, правових засадах.

Сьогодні за відсутності ефективної кадрової політики в секторі безпеки та оборони України спостерігаються порушення системної кадрової роботи з комплектування усіх складових сектору безпеки та оборони високопрофесійними кадрами, які

безпосередньо залучаються до виконання завдань щодо захисту національних інтересів у безпековій та оборонній сферах, що частково призвело до "управлінської кризи" та втрати довіри громадян України до силових структур держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що теоретичні підходи, а також проблеми та перспективи формування й реалізації кадрової політики Воєнної організації держави та правоохоронних органів України є предметом наукових розробок багатьох українських дослідників, зокрема: В.Артюха, Є.Ващенка, В.Горбуліна, А.Гриценка, В.Горовенка, В.Діброва, В.Колесника, К.Морозова, А.Сіцінського, В.Серватюка, А.Семенченка, О.Яценка, В.Шамрая та інших науковців.

Водночас концептуальні основи розроблення та реалізації сучасної кадрової політики і створення кадрової системи сектору безпеки та оборони України залишаються недослідженою тематикою у державному і військовому управлінні.

Мета статті - розробити теоретичні підходи до вироблення та реалізації сучасної кадрової політики і створення національної кадрової системи сектору безпеки та оборони України крізь призму історичного досвіду кадрової політики у військових та правоохоронних органах колишнього СРСР.

Виклад основного матеріалу. Україні, як молодій та незалежній державі, після розпаду Радянського Союзу дісталась у спадок усталена та сформована за сімдесятирічну історію радянська кадрова політика для військових та правоохоронних органів. Аналіз історичного досвіду кадрової політики у колишньому СРСР дозволив нам встановити п'ять стратегічних складових, які формували зміст кадрової політики у військових та правоохоронних органах.

Перша стратегічна складова була спрямована на запровадження ефективних механізмів партійно-політичного контролю з боку Комуністичної партії Радянського Союзу за діяльністю військових та правоохоронних органів колишнього СРСР. Партійно-політичний контроль мав стратегічну мету: забезпечити безумовне підпорядкування військових формувань вищому політичному керівництву країни та спроможність

військових структур швидко, чітко без жодних міркувань виконати будь-який наказ партійно-політичного керівництва. Саме партійно-політична основа державної кадрової політики за часів СРСР забезпечувала максимально комфортні умови для влади щодо реалізації державної політики у зовнішньополітичній та внутрішньополітичній сферах національної безпеки.

Друга стратегічна складова кадрової політики у військових та правоохоронних органах колишнього СРСР була спрямована на морально-психологічне забезпечення кадрових процесів у силових структурах. Зазначена складова передбачала створення системи кадрових та військово-політичних органів у військових формуваннях Радянського Союзу, діяльність яких охоплювала усі категорії військовослужбовців від солдата до генерала. Кадрові та військово-політичні органи забезпечували ідейно-виховний вплив на кожного військовослужбовця (працівника) військових структур з метою реалізації стратегічної мети щодо захисту Батьківщини від внутрішніх та зовнішніх ворогів.

Третя стратегічна складова кадрової політики у військових та правоохоронних органах була зумовлена тоталітарним характером діючої в радянські часи системи управління. Вона передбачала пошук, призначення на вищі керівні посади, створення механізмів чіткого керування службовою діяльністю найбільш досвідчених та професійно підготовлених кадрів, здатних без жодних роздумів виконати будь-який наказ (навіть протиправний) партійно-політичного керівництва держави. Заслуговує на увагу той факт, що за часів Радянського Союзу службова характеристика всіх категорій особового складу розпочиналась з визначення відданості кожної людини "справі Комуністичної партії та Радянської держави".

Четверта стратегічна складова кадрової політики за часів СРСР встановлювала чіткі критерії визначення професійних якостей усіх категорій військовослужбовців (працівників) військових та правоохоронних структур держави. Зазначені критерії запроваджувались кадровими та військово-політичними органами для забезпечення ефективних механізмів управління службовою кар'єрою для кожного офіцера у силових структурах. Так, за результатами проведення засідань атестаційних комісій

готувався висновок щодо доцільності проходження військової служби військовослужбовцем (крім осіб рядового складу) на зазначеній посаді, а також питання щодо просування по щаблях службової кар'єри або пониження у посаді (військовому званні) тощо.

П'ята стратегічна складова кадрової політики була спрямована на створення системи репресивних органів у військових та правоохоронних органах колишнього СРСР, діяльність яких була спрямована, з одного боку, на забезпечення законності та правопорядку у військових колективах, а з другого - на забезпечення безумовного покарання винних за злочини, що були скоєні під час виконання службових обов'язків на військовій службі.

Таким чином, характерними рисами кадрової політики у військових та правоохоронних органах колишнього СРСР були такі:

- кадрова політика чітко обслуговувала інтереси тоталітарного державного устрою;
- кадрові процеси у військових формуваннях були повністю політизовані;
- процеси прийняття кадрових рішень були непрозорими та недемократичними.

Однією з ключових умов просування по щаблях службової кар'єри була особиста відданість Комуністичній партії Радянського Союзу.

З набуттям незалежності Україною в умовах історичної спадщини, яку нам передала Радянська держава, сьогодні нагальною потребою забезпечення національної безпеки постало питання розроблення та реалізації національної кадрової політики у військових та правоохоронних органах України, яка б повністю відрізнялась від кадрової системи репресивних органів колишнього СРСР. Зокрема, цей процес розроблення та реалізації сучасної національної кадрової політики сектору безпеки та оборони України зумовлений різницею політичних та безпекових завдань.

По-перше, кадрова політика у військових та правоохоронних органах України має на меті забезпечення

національної безпеки у безпековій та оборонній сферах, що на відміну від кадрової політики СРСР обслуговували інтереси правлячої партійно-політичної еліти країни.

По-друге, кадрова політика забезпечує здійснення демократичного цивільного контролю над сектором безпеки та оборони, а за часів СРСР контроль був тільки партійний, де силові структури були закритими для суспільства, а важливі питання воєнної та кадрової політики вирішувались тільки на рівні ЦК КПРС або його політбюро.

По-третє, кадрова політика у військових та правоохоронних органах України передбачає врахування кращого світового досвіду кадрового менеджменту у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації всіх категорій військовослужбовців та правоохоронців, на відміну від закритої радянської кадрової політики.

Отже, виконання цього важливого державного завдання передбачає формування в Україні сучасної кадрової політики сектору безпеки та оборони.

На сьогодні концептуальні завдання кадрової політики в секторі безпеки та оборони України визначені у Стратегії національної безпеки України "Україна у світі, що змінюється", затвердженої Указом Президента України від 8 червня 2012 р. № 389/2012, де зазначено, що "…державна кадрова політика спрямована на вдосконалення системи управління сектором безпеки і оборони, посилення функціональної спроможності стратегічної ланки управління, підвищення ефективності інформаційно-аналітичного, організаційного, кадрового забезпечення, оптимізації організаційно-штатної структури, створення дієвого кадрового резерву, виходячи з потреб забезпечення національної безпеки та економічних можливостей держави" [2].

Сучасні пріоритети кадрової політики сектору безпеки та оборони України закладені у Рішенні Ради національної безпеки і оборони України від 29 грудня 2012 р. "Про Стратегічний оборонний бюлетень України", який схвалено Указом Президента України від 29 грудня 2012 р. № 771/2012, де зазначено, що: "…кадрова політика у військових та

правоохоронних органах України буде спрямована на забезпечення гарантованого комплектування Збройних Сил України та інших військових і правоохоронних структур держави високопрофесійними кадрами, здатними виконувати завдання за призначенням, збереження висококваліфікованих фахівців, їх соціальний та гуманітарний захист, а також надання можливостей дальшого кар'єрного зростання" [3].

Це завдання реалізується також у форматі схваленої Указом Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45/2012 "Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки", де визначено, що "…державна кадрова політика - це стратегія держави з формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства. Головна мета державної кадрової політики - сприяння оптимальному використанню трудових ресурсів країни для реалізації національних інтересів із врахуванням наявних потреб економіки, розвитку регіонів та світових тенденцій для забезпечення конкурентоспроможності держави на міжнародній арені; створення умов для забезпечення реалізації права громадян на працю, відпочинок та соціальний захист, закріплені Конституцією України". Відповідно до мети і завдань, визначених Стратегією державної кадрової політики, невідкладного вирішення потребують питання "…створення загальнонаціональної кадрової системи та її складових - регіональних кадрових підсистем, орієнтованих на пріоритети регіонального розвитку, що базуватимуться на сучасних кадрових технологіях" [4].

Зазначимо, що сектор безпеки та оборони за своєю природою не є демократичною системою, але її організація та кадрова політика залишаються унікальними серед інших державних інституцій.

По-перше, сектор безпеки та оборони має величезний бойовий, розвідувальний потенціал, що може руйнувати та знищувати.

По-друге, на створення могутнього руйнівного потенціалу сектор безпеки та оборони витрачає величезні бюджетні кошти, а це ресурси розвитку нашого суспільства.

По-третє, сектор безпеки та оборони цілеспрямовано і легально готує людей до вбивства або до самопожертви.

Отже, діяльність сектору безпеки і оборони містить у собі потенційну загрозу і для суспільства, який він покликаний захищати. Саме тому вироблення сучасної кадрової політики сектору безпеки та оборони є важливим державним завданням, вирішення якого надасть можливість гарантованого комплектування усіх складових сектору безпеки та оборони високопрофесійними кадрами, відданими народу України.

Таким чином, кадрова політика сектору безпеки та оборони України є невід'ємною стратегічною складовою державної кадрової політики, що базується на державних пріоритетах з урахуванням безпекового та оборонного сектору, його потреб і відповідних ресурсів та забезпечує здійснення демократичного цивільного контролю над сектором безпеки та оборони України.

На нашу думку, кадрова політка сектору безпеки та оборони України є цілеспрямованою, розрахованою на тривалий період стратегічною діяльністю держави з формування, збереження, нарощування, розвитку та раціонального використання професійно підготовлених кадрів, які відповідають сферам національної безпеки України.

З метою ефективної реалізації вищенаведених завдань необхідно розробити та запровадити Національну кадрову систему сектору безпеки та оборони України.

Національна кадрова система сектору безпеки та оборони України - це сукупність кадрових інститутів та організаційних структур, об'єднаних єдиними цілями, охоплених єдиною системою стратегічного планування та кризового управління, які відповідно до Конституції України та національного законодавства здійснюють цілісне управління кадровими процесами з метою досягнення визначених пріоритетів розвитку складових сектору безпеки та оборони на засадах державної політики національної безпеки та оборони України.

Головною метою Національної кадрової системи сектору безпеки та оборони України є гарантоване комплектування усіх складових сектору безпеки та оборони високопрофесійними кадрами, які безпосередньо залучаються до виконання завдань

щодо захисту національних інтересів у безпековій та оборонній сферах, підвищення їх мотивації до ефективного виконання службових завдань за призначенням, збереження висококваліфікованих фахівців, створення Президентського кадрового резерву, удосконалення структур та оптимізація кількості й чисельності сектору безпеки та оборони України, забезпечення соціальних гарантій військовослужбовців, правоохоронців і дотримання їх прав та свобод.

Національна кадрова система сектору безпеки та оборони України реалізується шляхом розроблення сучасних концептуальних засаду галузі управління та кадрової діяльності, пов'язаних із плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, у контексті удосконалення структур щодо оптимізації кількості й чисельності сектору безпеки та оборони України.

Правовим підгрунтям Національної кадрової системи сектору безпеки та оборони України є Конституція України, трудове, адміністративне та інше законодавство, акти Президента України, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України, міністерств та відомств, статути, настанови і вказівки керівників військових та правоохоронних структур держави.

Розглядаючи теоретичні підходи до вироблення й реалізації сучасної кадрової політики і кадрової системи сектору безпеки та оборони України, необхідно зазначити, що вона ґрунтується на принципах:

- законності та соціальної справедливості;
- політичної нейтральності та позапартійності;
- комплексного підходу до кадрових процесів, раціональності використання кадрів та сприяння кар'єрному розвитку;
- морально-психологічного та ідейно-виховного забезпечення кадрової політики;
- послідовності реалізації заходів у процесі управління службовою кар'єрою кожного військовослужбовця (правоохоронця);
- наукового підходу в реалізації завдань кадрової політики;
- професіоналізму, доброчинності та етики поведінки;

- забезпечення високої мотивації до проходження військової та правоохоронної служби;

- демократичності, прозорості, відкритості та обґрунтованості процесів прийняття кадрових рішень.

Основними цілями сучасної кадрової політики сектору безпеки та оборони України є:

1) інституціональна мета кадрової політики, спрямована на нормативно-правове забезпечення кадрових процесів у секторі безпеки та оборони держави, удосконалення кадрового менеджменту й роботи з персоналом, оптимізацію органів військового управління. Інституціональна мета кадрової політики має базуватись на європейських принципах публічного управління та забезпечувати прозорість, демократичність і відкритість процесів прийняття кадрових рішень;

2) командно-розпорядча мета кадрової політики, спрямована на забезпечення військових та правоохоронних органів України високопрофесійними кадрами, що здатні на високому рівні виконувати завдання щодо захисту національних інтересів у безпековій та оборонній сферах, більш раціонально визначати потреби у силах і засобах, державних ресурсах для нейтралізації викликів і загроз. Важливою складовою цього процесу є запровадження комплексних державно-управлінських заходів, що мають на меті збереження, розвиток і професійне зростання високопрофесійних кадрів, формування Президентського кадрового резерву сектору безпеки та оборони України;

3) морально-психологічна мета кадрової політики, що має забезпечити ефективний морально-психологічний та ідейно-виховний вплив на персонал сектору безпеки та оборони України для ефективної реалізації завдань військової служби. Вбачається за доцільне підвищити ефективність соціального, психологічного, патріотичного, духовного та ідейного виховання особового складу, а також забезпечити якісний професійно-психологічний відбір персоналу;

4) інтелектуальна мета кадрової політики, що має забезпечити розвиток освіти і науки за кращими світовими стандартами, збереження та розвиток наукового потенціалу,

проведення ґрунтовних наукових досліджень, спрямованих на розв'язання актуальних завдань у сфері національної безпеки та оборони;

5) мотиваційна мета кадрової політики, що передбачає забезпечення дотримання передбачених державою соціальних гарантій для військовослужбовців та членів їх сімей, підвищення рівня грошового та медичного забезпечення, врегулювання житлових та інших соціальних питань для підвищення в українському суспільстві престижу військової і правоохоронної служб.

Висновки. Підсумовуючи вищенаведене зазначимо, що актуальним питанням забезпечення національної безпеки України є розроблення й реалізація сучасної кадрової політики сектору безпеки та оборони. Кадрова політика сектору безпеки та оборони України є невід'ємною стратегічною складовою державної кадрової політики, що базується на державних пріоритетах з урахуванням безпекового та оборонного сектору, його потреб і відповідних ресурсів та забезпечує здійснення демократичного цивільного контролю над сектором безпеки та оборони України. З метою ефективної реалізації кадрової політики силового сегмента держави необхідно розробити та запровадити Національну кадрову систему сектору безпеки та оборони України, головною метою якої є гарантоване комплектування усіх складових сектору безпеки та оборони високопрофесійними кадрами, які безпосередньо залучаються до виконання завдань щодо захисту національних інтересів у безпековій та оборонній сферах.

Перспективою подальших розвідок даної проблематики є, на наш погляд, дослідження історичних етапів формування і реалізації кадрової політики у силових структурах держави та їх вплив на формування сучасної кадрової політики сектору безпеки та оборони України.

Список використаних джерел

1. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України "Про Державну комплексну програму реформування і розвитку Збройних Сил України на період до 2017 року" : Указ

Президента України від 2 верес. 2013 р. № 479/2013 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.zakon.rada.gov.ua›go/45/2012

2. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 8 черв. 2012 р. "Про нову редакцію Стратегії національної безпеки України" : Указ Президента України від 8 черв. 2012 р. № 389/2012 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http:// www.rnbo.gov.ua/documents/303.html

3. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29 груд. 2012 р. "Про Стратегічний оборонний бюлетень України" : Указ Президента України від 29 груд. 2012 р. № 771/ 2012 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http:// search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/U771_12.html

4. Стратегія державної кадрової політики України на 20112020 роки : Указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : zakon.rada.gov.ua›go/45/2012