

УДК:35

Банчук-Петросова О.В.,

к.держ.упр.,
доцент кафедри міжнародної економіки та маркетингу
Київського університету управління та підприємництва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ ПРОВІДНИХ КРАЇН СВІТУ

Анотація. У статті розглянуто зміст кадрової політики сектору безпеки провідних країн світу. Досліджено особливості формування та реалізації кадрової політики сектору безпеки провідних країн світу. Розкрито стратегічні пріоритети кадрової політики сектору безпеки провідних країн світу. Визначено фактори, які визначають особливості реалізації кадрової політики сектору безпеки у провідних країнах світу.

Ключові слова: кадрова політика, сектор безпеки, сектор безпеки і оборони України, світовий досвід, провідні країни світу, пріоритети кадрової політики.

Банчук-Петросова Е. В.,

к.гос.упр.,
доцент кафедри міжнародної економіки і маркетинга
Київського університету управління і підприємництва

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СЕКТОРА БЕЗОПАСНОСТИ ВЕДУЩИХ СТРАН МИРА

Аннотация. В статье рассмотрено содержание кадровой политики сектора безопасности ведущих стран мира. Исследованы особенности формирования и реализации кадровой политики сектора безопасности ведущих стран мира. Раскрыты стратегические приоритеты кадровой политики сектора безопасности ведущих стран мира. Определены факторы, которые определяют особенности реализации кадровой политики сектора безопасности в ведущих странах мира.

Ключевые слова: кадровая политика, сектор безопасности, сектор безопасности и обороны Украины, мировой опыт, ведущие страны мира, приоритеты кадровой политики.

Banchuk-Petrosova E. V.,

candidate state control
Associate Professor of International Economics and Marketing
Kiev University of Management and Entrepreneurship

GENERAL DESCRIPTION OF PERSONNEL POLICY SECURITY SECTOR LEADING COUNTRIES

Annotation. The article discusses the contents of the security sector personnel policies of the leading countries of the world. The features of formation and implementation of personnel policies of the security sector of the leading countries of the world. Revealed strategic priorities of security sector personnel policies of the leading countries of the world. The factors that determine the characteristics of the human resources policy of the security sector in the leading countries of the world.

Key words: personnel policies , the security sector , the sector of security and defense , international experience leading countries of the world , personnel policy priorities .

Постановка проблеми. Небезпека, що пов'язана із такими транскордонними викликами та загрозами, як ескалація військових та громадянських конфліктів, поширенні через національні державні кордони зброї масового ураження, міжнародний тероризм та екстремізм, транскордонна організована злочинність, незаконна міграція, та інша протиправна діяльність обумовлюють провідні країни світу до пошуку консолідованих заходів із забезпечення безпечного існування світової спільноти.

У свою чергу, ефективна протидія світовим глобальним викликам та загрозам, а також забезпечення безпеки особи та суспільства не можлива без професійних, добре підготовлених та оснащених сил безпеки і оборони, під керуванням досвідчених професіоналів – управлінців.

Зазначимо, що питання створення ефективною системи кадрової політики у секторі безпеки є одним із ключових пріоритетів провідних країн світу та одним з основних чинників забезпечення ефективною реалізації політики національної безпеки.

Україна також не стоїть осторонь глобальних світових процесів, а загрози зазіхання на суверенітет та територіальну цілісність нашої держави, а також наявність регіональних осередків нестабільності поблизу кордонів створюють суттєву небезпеку національній безпеці країни. Нажаль Воєнна організація та сектор безпеки України не повною мірою відповідають вимогам сучасності, вони в цілому, їх складові внаслідок невиважених, а іноді й помилкових рішень критично ослаблені і на сьогодні досягли критичної межі можливостей щодо вирішення завдань захисту національних інтересів України [1].

Зазначена критична ситуація обумовила прийняття вищим політичним керівництвом України, упродовж останніх років, низки стратегічних рішень з питань стабілізації ситуації в секторі безпеки і оборони, які мають стратегічну мету: забезпечити гарантований захист національних інтересів України від глобальних транскордонних викликів та загроз її національній безпеці. “Наша мета – побудувати мобільні, добре оснащені та підготовлені Збройні Сили, спроможні адекватно реагувати на сучасні загрози національній безпеці у воєнній сфері”, – заявив Президент України Віктор Янукович, під час відвідин Міжнародного центру миротворчої діяльності і безпеки Академії Сухопутних військ Збройних Сил України 1 жовтня 2013 року [2].

Реалізація державного завдання обумовлює здійснення кардинальних заходів із створенням Національної кадрової системи сектора безпеки і оборони України, із врахуванням кращого світового досвіду у цій сфері. Таким чином, досвід провідних країн світу щодо імплементації кадрової

політики сектора безпеки, заслуговує на увагу під час здійснення системних реформ сектору безпеки і оборони України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що актуальні питання формування та реалізації кадрової політики сектора безпеки провідних країн світу є предметом досліджень таких вітчизняних науковців, як: В.К.Андрушко, М.В. Гребенюк, М.Г.Драган, А.М.Колот, А.П.Медвідь, С.І.Ніколаєнко, І.М.Половінкін, О.В.Устименко та інші.

Водночас, створення Національної кадрової системи сектору безпеки і оборони України, обумовлює нагальну потребу у проведенні подальших наукових досліджень щодо процесів, які пов'язані із особливостями формування та реалізації кадрової політики сектора безпеки у провідних світових країнах.

Мета статті – розкрити загальну характеристику формування та реалізації кадрової політики сектора безпеки у провідних країн світу.

Виклад основного матеріалу На думку багатьох дослідників та експертів, у 50-роках минулого сторіччя провідними світовими країнами було закладено перші стратегічні підвалини кадрової політики у військових та правоохоронних структурах, зокрема:

- визначено стратегію кадрової політики;
- філософію управління кадровими ресурсами;
- мету, цілі, напрями, пріоритети кадрової політики сектора безпеки;
- стратегічні завдання державної кадрової політики.

Так, новітня стратегія була спрямована на надання державним кадровим структурам нових обов'язків і повноважень, а також передбачала зміцнення інституційного потенціалу військових та правоохоронних структур, шляхом реалізації відповідних заходів в сфері управління кадровими ресурсами [3].

Проведений нами аналіз формування та реалізації кадрової політики у безпековому секторі провідних країн світу, а саме: Сполучених Штатах Америки, Великої Британії, Канаді, Німеччині, Іспанії, Франції, Італії, а також в країнах – сусідах України: Польщі, Словаччині, Угорщині та Румунії, дозволив встановити, стратегічні пріоритети кадрової політики сектора безпеки цих країн.

Сьогодні стратегічні пріоритети кадрової політики сектора безпеки провідних країн світу передбачають:

- запровадження дієвої системи стратегічного управління кадровими процесами в секторі безпеки, що спрямована на раціональне використання наявного кадрового потенціалу, а також вжиття системних заходів щодо його відтворення в інтересах захисту національної безпеки кожної держави;
- встановлення уніфікованих стандартів та процедур для кадрової політики сектора безпеки, в інтересах забезпечення потреб національної безпеки;

- створення сприятливих умов для реалізації персоналом свого інтелектуального потенціалу та професійної майстерності в умовах проходження військової та правоохоронної служби;
- забезпечення раціонального використання кадрових ресурсів, шляхом встановлення чітких, відкритих та прозорих процедур управління службовою кар'єрою персоналу;
- професіоналізація кадрової політики шляхом модернізації системи базового і професійного навчання;
- формування високих лідерських, професійних, моральних та ділових якостей керівного складу сектора безпеки з метою здійснення ефективного керівництва військовими та правоохоронними структурами;
- створення дієвих інструментів мотивації для особового складу, гармонізація інтересів персоналу з інтересами державної, військової та правоохоронної служби;
- індивідуальну відповідальність кожної посадової особи сектору безпеки за сумління виконання функціональних обов'язків військової (правоохоронної) служби;
- запровадження комплексних антикорупційних заходів, що спрямовані на недопущення втягування персоналу у протиправну діяльність.

Установлено, що попри однакові стратегічні пріоритети кадрової політики сектору безпеки у провідних країнах світу, кожна з цих країн має свої власні національні особливості формування кадрової політики, які реалізуються під впливом різних факторів.

Так, до основних факторів, що визначають особливості реалізації національної кадрової політики сектора безпеки можна віднести:

- 1) особливості суспільно-політичного устрою країни, державної політики та ідеології, характеру внутрішньополітичної ситуації в державі, національних інтересів та традицій;
- 2) особливості зовнішньополітичного оточення, місця і ролі кожної держави у регіональних та глобальних структурах міжнародної безпеки;
- 3) стан захищеності конституційних засад національної безпеки кожної країни, державного суверенітету та територіальної цілісності від безпосередніх глобальних викликів та загроз міжнародній безпеці;
- 4) політичні, економічні, безпекові та ресурсні можливості країни із захисту національних інтересів у безпековій та оборонних сферах;
- 5) забезпечення гуманітарних та соціальних прав державних службовців, військовослужбовців та працівників правоохоронних органів;
- 6) особливості оптимізації кадрового забезпечення та підвищення ефективності використання структур сектора безпеки;
- 7) особливості системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- 8) мотивації та управління службовою кар'єрою.

Водночас, проведений аналіз формування та реалізації кадрової політики у безпековому секторі, дозволив нам встановити загальні особливості які характерні для цих країн.

По-перше, кадрова політика сектору безпеки ґрунтується на демократичних та правових засадах і здійснюється на засадах системної діяльності, яка поєднує науково-методологічні, політико-правові, соціально-економічні, морально-психологічні, соціокультурні, управлінські та інноваційні аспекти, що спрямовані на забезпечення безпеки людини, суспільства, та держави.

По-друге, особливістю кадрової політики сектору безпеки є те, що військові формування та правоохоронні органи не виконують каральні поліцейські та військові функції (за аналогією із структурами у колишньому Радянському Союзі). Їх головним стратегічним завданням є всебічне забезпечення національної безпеки шляхом створення ефективних механізмів протидії світовим глобальним викликам та загрозам.

По-третє, кадрова політика цих країн, як і сама оперативно-службова діяльність структур сектора безпеки детально регламентована нормативно-правовими актами, у положеннях яких чітко визначено основні загальні засади їх діяльності та надано ґрунтовний перелік застережень і обмежень, щодо тих заходів, які можуть впливати на права та свободи громадян.

По-четверте, у провідних демократичних державах ефективно функціонує система демократичного цивільного контролю за діяльністю сектора безпеки, яка надає можливість контролювати кадрові процеси у цьому секторі.

По-п'яте, в кадровій політиці сектора безпеки ефективно і раціонально використовуються фінансові важелі. Вони спрямовані як на вирішення головних стратегічних завдань діяльності структур сектора безпеки, так і на забезпечення гідних соціальних та мотиваційних умов для проходження військової та правоохоронної служби.

Відповідно до мети і завдань кадрова політика сектора безпеки виконує такі функції:

– установчу, що спрямована на визначення стратегічних пріоритетів, завдань та методології управління кадровими ресурсами, здійснення стратегічного та поточного управління службовою кар'єрою персоналу;

– регулятивну, що передбачає нормативно-правове регулювання кадрових процесів у військових формуваннях та правоохоронних органах, а саме: порядку проходження державної, військової та правоохоронної служби, призначення та звільнення з посад особового складу, проведення оцінки професійних якостей та професійного зростання персоналу, визначення кодексу поведінки, порядок впровадження дисциплінарної практики (система заохочень та стягнень) тощо;

– забезпечувальну, що спрямована на врегулювання питань ресурсного, гуманітарного та соціального забезпечення персоналу сектору

безпеки з метою створення відповідних мотиваційних механізмів для сумлінного проходження служби;

– контролюючи, що передбачає здійснення контролю за дотриманням вимог законодавства у процесі реалізації кадрової політики, оцінку її ефективності та дієвості, а також здійснення антикорупційних заходів щодо недопущення втягування персоналу у протиправну діяльність;

– координаційну, що передбачає адаптацію кадрових процесів у військових та правоохоронних органах, а також заходи міжнародного співробітництва метою яких є імплементація кращого світового досвіду кадрового менеджменту.

Кардинальні зміни сучасної геополітичної ситуації у світі, гостро поставили на порядок денний питання трансформації безпекової політики провідних країн світу щодо протидії глобальним викликам та загрозам у XXI сторіччі. Зазначені трансформаційні зміни обумовили провідні країни світу прийняти низку інноваційних заходів щодо модернізації кадрової політики сектору безпеки, які спрямовані на:

1) забезпечення адекватного реагування сил безпеки і оборони провідних країн світу на регіональні та потенційні загрози міжнародній безпеці шляхом нарощування бойового потенціалу зазначених структур;

2) подальшу професіоналізацію військових формувань та правоохоронних органів, оптимізація їх складу та чисельності у відповідності до новітніх завдань у сфері забезпечення національної безпеки;

3) удосконалення системи управління та всебічного забезпечення військових формувань та правоохоронних органах на стратегічному та оперативному рівнях;

4) збереження та посилення кадрового потенціалу, підвищення рівня державних соціальних гарантій для персоналу;

5) розвиток військової освіти і науки, міжнародна кооперація та співпраця у сфері кадрового менеджменту.

Також зазначимо, що за сучасних умов провідними країнами світу приділяється значна увага питанням підтримання високої військової дисципліни, морально-психологічного та ідейно-виховного забезпечення у військових та правоохоронних органах.

Встановлено, що у більшості провідних країн світу на законодавчому рівні запроваджено консолідовані принципи професійної етики, які закріплені в правилах (кодексах) етичної поведінки, що є неухильними та обов'язковими для виконання всіма категоріями особового складу. Так, у 2001 році був прийнятий Європейський кодекс професійної етики співробітників поліції, який відповідає положенням Європейської конвенції про права людини. Він передбачає впровадження низки принципів, що стосуються цілей і задач поліції та контролю за нею в

демократичному суспільстві, яке будується на верховенстві закону. Зокрема, Європейським кодексом професійної етики співробітників поліції запроваджено інструментарії регулювання поведінки співробітників поліції, дотримання ними професійної культури, морально-етичних та правових норм та правил тощо. У положеннях зазначеного документу визначено базові конституційні цінності, які захищає співробітник поліції: чесність, готовність допомогти громадянам, професійність, неупередженість, повага. Також цим документом передбачено норми поведінки поліцейських в особливих умовах діяльності, при застосуванні сили або розслідуванні протиправної діяльності [4].

Загалом принципи професійної етики для персоналу силових структур передбачають:

- дотримання законодавчих норм і верховенства права у професійній діяльності;
- повагу до прав та гідності людей, їх культурних звичаїв і традицій;
- сумлінне виконання службових обов'язків та уникнення будь-якого зв'язку між суспільними та приватними інтересами;
- недопущення використання посадового становища заради будь-якої фінансової або особистої вигоди;
- надання переваги суспільним інтересам перед інтересами приватних осіб або груп;
- протидія корупційним проявам;
- відмову від участі у політичному процесі та членства в політичних партіях та об'єднаннях;
- побудову професійних стосунків на основі спільної відповідальності, співпраці та взаємної поваги;
- відповідальності персоналу за свої незаконні дії.

Висновки. Підсумовуючи вищенаведене зазначимо, що зміни сучасної геополітичної ситуації у світі обумовлюють провідні країни світу до пошуку нових консолідованих заходів із забезпечення безпечного існування світової спільноти. Це передбачає створення професійних, добре підготовлених та оснащених сил безпеки і оборони, під керуванням досвідчених професіоналів – управлінців. Сьогодні питання формування та реалізації кадрової політики сектору безпеки є одним із ключових пріоритетів провідних країн світу, а також одним із основних чинників забезпечення ефективної реалізації цими країнами політики національної безпеки.

Перспективою подальших розвідок даної проблематики, є на наш погляд подальше вивчення кращого досвіду європейських країн щодо імплементації кадрової політики у безпековій сфері з метою забезпечення системних реформ сектору безпеки і оборони України.

Використані джерела інформації:

1. Постанова Верховної Ради України “Про Рекомендації парламентських слухань на тему: “ Про стан та перспективи розвитку Военної організації та сектору безпеки України”. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 25, ст.263.
2. Виступ Президента України Віктора Януковича, під час відвідин Міжнародного центру миротворчої діяльності і безпеки Академії Сухопутних військ Збройних Сил України 1 жовтня 2013 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/ru/news/28921.html>.
3. Губанов А.В. Полиция зарубежных государств : основные черты организации и деятельности. – М. : ВНИИ МВД СССР, 1991. – 101с.
4. Європейський кодекс професійної етики співробітників поліції [Електронний ресурс]–Режим доступу: <http://www/legislationline.org/documents/action/popup/id/>.

Рецензент: Сіцінський А.С., д.держ.упр., професор.

УДК 347.132.15

Барило О.Г.,
к.т.н., с.н.с., старший науковий співробітник наукового відділу,
Потеряйко С.П.,
к.військ.н., доцент, провідний науковий співробітник наукового відділу,
Тищенко В.О.,
к.держ.упр., доцент, учений секретар,
Биков О.С.,
начальник НМЦ ЦЗ та БЖД Черкаської області
Інститут державного управління у сфері цивільного захисту

НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ НЕОБХІДНОГО СКЛАДУ СИЛ І ЗАСОБІВ ДЛЯ РЕАГУВАННЯ НА НАДЗВИЧАЙНІ СИТУАЦІЇ

Анотація. У науковій статті досліджено науково-методичний підхід щодо визначення необхідної кількості сил і засобів цивільного захисту для реагування на надзвичайні ситуації.

Ключові слова: надзвичайна ситуація; система показників; критерій дослідження.

Барило О.Г.,
к.т.н., с.н.с. старший научный сотрудник научного отдела
Потеряйко С.П.,
к.військ.н., доцент, ведущий научный сотрудник научного отдела
Тищенко В.О.,
к.держ.упр., доцент, учений секретарь
Быков О.С.,
начальник НМЦ ЦЗ и БЖД Черкаской области
Институт государственного управления в сфере гражданской защиты