

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Державно-управлінські студії № 12, 2019

УДК 35.08:351.9(477)

ГУЛА О. І.,

*аспірантка Міжрегіональної Академії управління персоналом
ORCID 0000-0002-6950-1087*

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

O. GULA,

*Postgraduate student of the Interregional Academy of Personnel Management
ORCID 0000-0002-6950-1087*

MODERN PROBLEMS OF HUMAN RESOURCES IN THE PUBLIC GOVERNANCE SYSTEM

Анотація. У статті обґрунтовано, що система кадрової безпеки є основою професіоналізації кадрів, якості та результативності їх діяльності. Проблеми кадрового забезпечення системи публічного управління, у тому числі кадрової безпеки, сучасних проблем кадрової політики в системі публічного управління, системи формування кадрової безпеки, загрози кадровій безпеці, формування механізмів кадрової безпеки аналізують багато українських та закордонних вчених. Систематизовані проблеми до кадрової політики у сфері публічного управління. З'ясовано, що майже не аналізують проблеми кадрового забезпечення публічного управління з урахуванням кадрової безпеки. Автором виокремлено наступні проблеми кадрової безпеки в системі публічного управління: кадрові технології щодо відбору та селекції не дають можливості відібрати професійно підготовлені кадри з урахуванням їх моральних та етичних якостей, що є важливим для системи публічного управління; існує проблема професіоналізації кадрів системи публічного управління; потребує удосконалення система розвитку та підвищення кваліфікації кадрів як основи формування професійних кадрів системи публічного управління; відсутність єдиного нормативно-правового документу, спрямованого на забезпечення кадрової безпеки в системі публічного управління; потребує зміна системи мотивації праці службовців, виокремлення сучасних пріоритетів та принципів кадрової політики з урахуванням Європейських норм; відсутність престижу професії службовця, тому на сьогодні виникла потреба у формування позитивного іміджу органів державної влади, а також формування позитивної громадської думки щодо роботи в органах

державної влади; відсутні індивідуальні вектори професійного розвитку державних службовців та службовців місцевого самоврядування. Подев'яте, саме система управління кадрів є застарілою та негнучкою.

Abstract. *The article substantiates that the personnel security system is the basis for professionalization of personnel, quality and effectiveness of their activities. Many Ukrainian and foreign scholars analyze the problems of staffing the public administration system, including personnel security, modern problems of personnel policy in the public administration system, the system of personnel security formation, threats to personnel security, and the formation of personnel security mechanisms. The author systematizes the problems of personnel policy in the field of public administration. The article finds that they hardly analyze the problems of public administration staffing, taking into account personnel security. The author singles out the following problems of personnel security in the system of public administration: personnel technologies for selection and selection do not allow to select professionally trained personnel taking into account their moral and ethical qualities, which is important for the system of public administration; there is a problem of professionalization of public administration staff; needs to improve the system of development and training of personnel as a basis for the formation of professional staff of the public administration system; lack of a single legal document aimed at ensuring personnel security in the public administration system; requires a change in the system of motivation of employees, the allocation of modern priorities and principles of personnel policy, taking into account European standards; lack of prestige of the profession of civil servant, so today there is a need to form a positive image of public authorities, as well as the formation of positive public opinion about working in public authorities; there are no individual vectors of professional development of civil servants and local government employees. Ninth, it is the personnel management system that is outdated and inflexible.*

Ключові слова: *публічне управління, кадрова безпека, система кадрових технологій, кадровий потенціал, механізми забезпечення кадрової безпеки, загрози кадровій безпеці.*

Key words: *public administration, personnel security, system of personnel technologies, personnel potential, mechanisms of ensuring personnel security, threats to personnel security.*

Постановка проблеми. Кадрова безпека є основою захисту системи від непрофесійних на нечесних кадрів, які можуть нанести шкоду не лише системі, а й іміджу та репутації, а також захист кадрів від необґрунтованих звільнень, заниження заробітної плати, несправедливого розподілу матеріальних заохочень тощо.

На жаль, систему кадрового забезпечення системи публічного управління не аналізують з точки зору забезпечення кадрової безпеки. Однак,

на нашу думку, саме кадрова безпека є основою професіоналізації кадрів, якості та результативності їх діяльності.

Аналіз останніх публікацій. Слід зазначити, що проблеми кадрового забезпечення системи публічного управління, у тому числі кадрової безпеки, сучасних проблем кадрової політики в системі публічного управління, системи формування кадрової безпеки, загрози кадровій безпеці, формування механізмів кадрової безпеки аналізують багато українських та закордонних вчених. Кадрову політику часто обожнюють з кадровою безпекою, зауважуючи на важливість розвитку кадрів в системі публічного управління.

Проблеми кадрової політики у сфері публічного управління аналізують багато вчених, у тому числі: Л. Балабанов, О. Бандурко, Т. Васильців, П. Ворона, Н. Гончарук, Б. Городницький, Є. Горовіца, В. Данюк, Ф. Євдокімов, О. Кириченко, Г. Козаченко, І. Лопушинський, І. Мігус, Л. Миронов, В. Мутіян, В. Панченко, О. Пархоменко-Куцевіл, В. Петюх, І. Сурай, В. Толкованов, С. Цимбалюк та ін.

Разом з тим, відсутні системі підходи до проблем забезпечення кадрової безпеки в системі публічного управління.

Метою дослідження є систематизація наукових підходів до проблем забезпечення кадрової безпеки в системі публічного управління.

Виклад основного матеріалу.

Сьогодні в Україні склалися несприятливі умови щодо збереження і відтворення людських ресурсів, людського потенціалу, який є природним джерелом формування якісного складу працівників усіх сфер державного розвитку. Насамперед, це несприятливі соціально-економічні умови; проблеми, пов'язані із забезпеченням гарантованого конституційного права громадян на працю, вільний вибір професії та роду трудової діяльності; зниження зацікавленості в розвитку якісного трудового потенціалу в умовах занепаду вітчизняного виробництва; старіння населення, бідність; незатребуваність за нинішньої організаційно-кадрової моделі державного управління знань та інтелекту, сучасних перспективних способів їх застосування у різних сферах, низький рівень інвестування в освіту. Освіта, яка для сучасного суспільства становить загальносоціальну цінність, вже не має колишнього інструментального значення. Втрачаються позиції за якістю освіти, стимулами її здобуття та фаховою різноманітністю. Це при тому, що світовою тенденцією початку нинішнього тисячоліття є визнання того, що розвиток людського потенціалу є основним ресурсом сталого економічного зростання і конкурентоспроможності у довгостроковій перспективі [1, с.5].

Найбільшою проблемою кадрової ситуації в державній службі України був і залишається недостатній професіоналізм чиновників. Сьогодні в Україні функціонує система навчальних закладів, що здійснюють навчання державних службовців. Як правило, їхнім загальним недоліком є відірваність від практичної діяльності органів державної служби й відсутність конкуренції [2].

С. Дембіцька також звертає увагу на професіоналізм кадрів системі публічного управління та вважає, що питання професіоналізму та компетентності органів державного управління та органів місцевого самоврядування постає одним із важливих завдань, які стоять на шляху втілення та зміцнення кадрової політики у нашій державі. Акцентується увага на одній із найважливіших проблем у діяльності органів державного управління – підготовці висококваліфікованих кадрів, обґрунтовується необхідність формування професійного кадрового потенціалу держслужбовців, здатних на належному рівні виконувати покладені на них обов'язки та завдання [3].

О. В. Антонова виокремлює такі проблеми кадрової політики у сферу публічного управління, зокрема:

а) невідповідність державної кадрової політики вимогам трансформаційних процесів в країні й світі; б) недосконалість законодавчої бази; в) відсутність стратегічного управління щодо підготовки кадрів у масштабах держави; г) нерозвиненість кадрових інститутів; ґ) відсутність настирності між поколіннями кадрового корпусу державного управління; д) недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при виробленні та реалізації державної кадрової політики [4, с. 197–198].

Сьогодні реформа державної служби є одним із найважливіших пріоритетів розвитку України. Суспільство не задовольняють якість послуг, які надають державні службовці, факти корупції і хабарництва, бюрократична тяганина, непрозорість і невизначеність адміністративних процедур, відсутність можливості реального громадського контролю за використанням бюджетних коштів. Все це негативно позначається на реалізації гарантованих Конституцією України прав і свобод людини і громадянина, а відтак на економічному стані суспільства та добробуті громадян [5, с. 103].

Гострота проблеми підбору кадрів публічних службовців полягає не лише в забезпеченні певною кількістю фахівців, але й фахівців потрібного рівня кваліфікації. Окрім цього, існує проблема вибору методів підбору кадрів публічних службовців, які в майбутньому будуть забезпечувати ефективність або неефективність діяльності того чи іншого органу державної влади чи органу місцевого самоврядування. Саме тому проблема підбору кадрів публічних службовців нині є надзвичайно актуальною [6].

Європейський вектор розвитку держави вимагає підготовки висококваліфікованих кадрів. Професійна робота компетентних управлінців є передумовою успішної реалізації реформи кадрової системи та розбудови ефективної, професійної, цілісної державної служби. Відтак постає необхідність у впровадженні нової системи підготовки державних службовців, орієнтуючись на принципи професіоналізму та компетентності. Питання професіоналізації державних службовців набуває актуальності саме через необхідність надання органами державної влади якісних послуг, враховуючи європейський досвід, реалії сьогодення та реалізації

національних інтересів України. Ефективне функціонування суспільства та його розвиток залежать від потужного, фахово-компетентного кадрового потенціалу держави. Варто зауважити, що кадрова політика сучасного європейського зразка повинно бути особистісно-орієнтована, тобто формуватися через модель індивідуального підходу до кадрової одиниці. Саме такий кадровий менеджмент є дієвим у розвинених країнах Європейського Союзу. Зростає роль особи посадовця, його знань, умінь та навичок у процесі реалізації політики держави. Така організація, як державна служба, потребує нового погляду і, як наслідок — поглибленого наукового дослідження [7, с. 85].

У системі органів місцевого самоврядування, зокрема у виконавчих органах місцевих рад, на сьогодні склалася кадрова ситуація, на яку негативно впливають багато факторів. Першим і одним із основних, на нашу думку, є слабка професійна підготовка, дефіцит компетентності значної частини службовців на всіх рівнях муніципального управління. Якщо зробити спробу узагальнити всі недоліки українського апарату муніципальних службовців, спроектувати їх через стан державного управління і звести до єдиного знаменника, то часто він може виразитися, на нашу думку, у слабкій інтелектуальній складовій керуючого та оперативно-виконуючого персоналу виконавчих органів місцевих рад. Від того, на думку деяких науковців, й виходить, що багато хто з цього персоналу нездатні робити достовірні аналітичні оцінки, прогнозувати тенденції, обґрунтовувати оптимальні та реальні рішення [8, с. 526].

Розвиток кадрового потенціалу державної служби є одним із найважливіших чинників успіху як для державних установ у цілому, так і для окремих працівників. У зв'язку із цим, актуалізується питання розвитку кадрового потенціалу державної служби шляхом створення відповідних можливостей для формування компетенцій державних службовців. Розвиток кадрового потенціалу державної служби з урахуванням компетентнісного підходу дає змогу зосередитись на навичках, знаннях та інших здібностях, які мають найбільший вплив на продуктивність праці та забезпечує зв'язок між компетенціями державних службовців і необхідними заходами з розвитку кадрового потенціалу. Найбільш важливі причини для проведення заходів, пов'язаних із розвитком кадрового потенціалу державної служби, полягають у підвищенні продуктивності праці і мотивації державних службовців, а також забезпеченні набуття нових компетенцій [9, с. 108-109].

Проведений аналіз дає підстави виокремити наступні проблеми кадрової безпеки в системі публічного управління. По-перше, кадрові технології щодо відбору та селекції не дають можливості відібрати професійно підготовлені кадри з урахуванням їх моральних та етичних якостей, що є важливим для системи публічного управління. По-друге, існує проблема професіоналізації кадрів системи публічного управління. Професіоналізація державних службовців розглядається як система заходів, спрямованих, насамперед, на покращення кадрового забезпечення органів

державної влади. Але практика діяльності кадрових служб владних структур засвідчує недостатній рівень стимулювання фахівців до постійного управлінського самовдосконалення [7, с.92]. По-третє, потребує удосконалення система розвитку та підвищення кваліфікації кадрів як основи формування професійних кадрів системи публічного управління. По-п'яте, відсутність єдиного нормативно-правового документу, спрямованого на забезпечення кадрової безпеки в системі публічного управління. По-шосте, потребує зміна системи мотивації праці службовців, виокремлення сучасних пріоритетів та принципів кадрової політики з урахуванням Європейських норм. По-сьоме, відсутність престижу професії службовця, тому на сьогодні виникла потреба у формування позитивного іміджу органів державної влади, а також формування позитивної громадської думки щодо роботи в органах державної влади. По-восьме, відсутні індивідуальні вектори професійного розвитку державних службовців та службовців місцевого самоврядування. По-дев'яте, саме система управління кадрів є застарілою та негнучкою.

Висновки. У статті систематизовані проблеми до кадрової політики у сфері публічного управління. З'ясовано, що майже не аналізують проблеми кадрового забезпечення публічного управління з урахуванням кадрової безпеки. Автором виокремити наступні проблеми кадрової безпеки в системі публічного управління: кадрові технології щодо відбору та селекції не дають можливості відібрати професійно підготовлені кадри з урахуванням їх моральних та етичних якостей, що є важливим для системи публічного управління; існує проблема професіоналізації кадрів системи публічного управління; потребує удосконалення система розвитку та підвищення кваліфікації кадрів як основи формування професійних кадрів системи публічного управління; відсутність єдиного нормативно-правового документу, спрямованого на забезпечення кадрової безпеки в системі публічного управління; потребує зміна системи мотивації праці службовців, виокремлення сучасних пріоритетів та принципів кадрової політики з урахуванням Європейських норм; відсутність престижу професії службовця, тому на сьогодні виникла потреба у формування позитивного іміджу органів державної влади, а також формування позитивної громадської думки щодо роботи в органах державної влади; відсутні індивідуальні вектори професійного розвитку державних службовців та службовців місцевого самоврядування. По-дев'яте, саме система управління кадрів є застарілою та негнучкою.

Список використаних джерел

1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.; Київ : НАДУ, 2012. 72 с.
2. Лазоренко Л.В. Проблеми формування кадрового складу органів державної влади. URL: http://www.dut.edu.ua/uploads/p_1010_68279941.pdf
3. Дембіцька С. Кадрове забезпечення органів державної влади в Україні. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/24569/1/7-33-38.pdf>

4. Антонова О. В. Стратегічна компетентність державних службовців: монографія. Дніпро, ДРІДУ НАДУ, 2017. 332 с.
5. Жовнірчик Я. Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 12. С. 102-107.
6. Лопушинський І.П. Кадровий скринінг публічних службовців: виклики реформування державної служби в Україні. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2014. № 2. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2014_2/19.pdf.
7. Дригуля Н.М. Професіоналізація державних службовців в умовах євроінтеграції. *Університетські наукові записки*. 2017. № 64. С. 85-95.
8. Бублій М.П. Сучасний стан професійно-кваліфікаційного складу посадових осіб місцевого самоврядування. *«Молодий вчений»*. 2014. № 2 (17). С. 526-529.
9. Гонтюк В.А. Розвиток кадрового потенціалу державної служби. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2016. Випуск 3 (03). С. 108-112.

REFERENCES

1. Kovbasiuk Yu. V. and Vashchenko K. O. and Surmin Yu. P. (2012). *Derzhavna kadrova polityka v Ukraini: stan, problemy ta perspektyvy rozvytku* : nauk. dop. [State personnel policy in Ukraine: status, problems and prospects: science. ext.], Kyiv : NADU.
2. Lazorenko L.V. *Problemy formuvannia kadrovoho skladu orhaniv derzhavnoi vlady* [Problems of personnel formation of public authorities]. URL: http://www.dut.edu.ua/uploads/p_1010_68279941.pdf
3. Dembitska S. *Kadrove zabezpechennia orhaniv derzhavnoi vlady v Ukraini* [Staffing of public authorities in Ukraine]. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/24569/1/7-33-38.pdf>
4. Antonova O. V. (2017). *Stratehichna kompetentnist derzhavnykh sluzhbovtziv: monohrafiia* [Strategic competence of civil servants: monograph]. Dnipro, DRIDU NADU.
5. Zhovnirchik Ya. F. (2017). *Suchasna kadrova polityka v orhanakh derzhavnoi vlady ta orhanakh mistsevoho samovriaduvannia* [Modern personnel policy in public authorities and local governments]. *Investytsii: praktyka ta dosvid* [Investments: practice and experience], (12), (102-107).
6. Lopushynskiy I.P. (2014). *Kadrovyyi skryninh publichnykh sluzhbovtziv: vyklyky reformuvannia derzhavnoi sluzhby v Ukraini* [Personnel screening of civil servants: challenges of civil service reform in Ukraine]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia i mistsevoho samovriaduvannia* [Theory and practice of public administration and local self-government], (2). URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2014_2/19.pdf.
7. Dryhulia N.M. (2017). *Profesionalizatsiia derzhavnykh sluzhbovtziv v umovakh yevrointehratsii* [Professionalization of civil servants in the context of

European integration]. *Universytetski naukovi zapysky* [University scientific notes], (64), (85-95).

8. Bublik M.P. (2014). Suchasnyi stan profesiino-kvalifikatsiinoho skladu posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia [The current state of professional qualifications of local government officials]. «*Molodyi vchenyi*» ["Young scientist"], (2) (17), (526-529).

9. Hontiuk V.A. (2016). Rozvytok kadrovoho potentsialu derzhavnoi sluzhby [Development of human resources of the civil service]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia* [Eastern Europe: Economy, Business and Management], Vypusk 3 (03), (108-112).