

Попов Ю. О., здобувач, НУЦЗУ, м. Харків,

*Popov Yu.O., PhD Student, National University of Civil Protection of Ukraine,
Kharkiv*

СПІВВІДНЕСЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ТА НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ЇХ МІСЦЕ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONNEL SECURITY AND NATIONAL SECURITY AND THEIR PLACE IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEM

У систематизованому вигляді представлено підвиди національної безпеки. Доведено, що об'єднавчою категорією для них виступає кадрова безпека. Визначено особливості її співвіднесення з національною безпекою в цілому. Уточнено місце кадрової безпеки в системі державного управління, а також її виміри реалізації. Окреслено перспективи її гарантування з позиції уточнених функцій кадрової безпеки.

Ключові слова: національна безпека, кадрова безпека, система безпеки, державне управління, механізми державного управління, структура механізмів.

The various types of national security are presented in a systematized manner. It is demonstrated that personnel security serves as the unifying category among them. The specific nature of its relationship with national security as a whole is defined. The role of personnel security within the public administration system, as well as the dimensions of its implementation, are clarified. Prospects for ensuring personnel security are outlined based on its refined functions.

Key words: national security, personnel security, security system, public administration, public administration mechanisms, structure of mechanisms.

Постановка проблеми. Функціонування сучасної держави безпосередньо залежить від якості людського ресурсу, який забезпечує реалізацію державної політики, роботу органів влади, надання публічних послуг та виконання державних функцій. У цьому контексті проблема кадрової безпеки набуває значення не лише внутрішньоорганізаційного або економічного явища, а й важливої складової забезпечення національної безпеки. Традиційно поняття «кадрова безпека» формувалося переважно у межах досліджень економічної безпеки підприємств. У відповідних

наукових працях кадрова безпека розглядалася як захищеність підприємства від ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його професійними, мотиваційними, поведінковими та іншими характеристиками [1; 6; 7; 9]. Такий підхід став важливим теоретичним підґрунтям для подальшого розширення предмета дослідження.

У той же час, перенесення категорії кадрової безпеки на рівень державного управління потребує її концептуального переосмислення. Для держави кадровий ресурс має значно ширше значення, оскільки від нього залежить функціонування інститутів державної влади, реалізація державної політики, захист національних інтересів та здатність держави реагувати на загрози. Закон України «Про основи національної безпеки України» визначав національну безпеку через захищеність життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства і держави, за якої забезпечуються сталий розвиток суспільства, своєчасне виявлення, запобігання і нейтралізація реальних та потенційних загроз національним інтересам [11]. Такий нормативний підхід створює методологічні підстави для розгляду кадрового потенціалу держави як одного з ресурсів забезпечення відповідної захищеності. Отже, актуальним є визначення місця кадрової безпеки у структурі національної безпеки та встановлення її ролі у системі державного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика кадрової безпеки розроблялася переважно представниками економічних наук, менеджменту, державного управління та безпекознавства. Так, О. Лащенко розглядала кадрову безпеку як підсистему економічної безпеки підприємства, що дало змогу обґрунтувати її системний характер та взаємозв'язок з іншими складовими безпеки [6].

Учена М. Лисенко досліджувала механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств, акцентуючи увагу на необхідності системного управлінського впливу на кадрові процеси [7].

Науковець І. Бурда визначила кадрову безпеку як важливу складову економічної безпеки підприємства та розглядала її через призму ризиків, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами [1].

Дослідники Є. Палига та інші розробили методичні засади створення підсистеми кадрової безпеки, виходячи з розмежування понять «безпека», «небезпека» та «загроза» [9].

Крім того, О. Герасименко досліджує моделювання системи забезпечення кадрової безпеки та обґрунтовувала необхідність її системного організаційного забезпечення [3]. Схожу позицію обстоює Л. Томаневич, розглядаючи кадрову безпеку як самостійний об'єкт теоретичного дослідження [15].

Група вчених пов'язують кадрову безпеку зі стабільністю та економічним розвитком підприємства, підкреслюючи значення персоналу для загальної безпеки організації [2].

Значний внесок у розуміння зв'язку кадрової політики з державним управлінням було зроблено в межах наукової доповіді «Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку», підготовлена колективом Національної академії державного управління при Президентові України [4]. У ній кадрова політика розглядається як комплексний напрям державного управління, пов'язаний із формуванням, розвитком і використанням людського потенціалу держави.

Проблематика національної безпеки в контексті державного управління розроблялася також Г. Ситником, В. Ліпканом, О. Дзьобанем та іншими дослідниками [5; 8; 14]. Їхні праці створюють теоретичну основу для розгляду безпеки як системного державно-управлінського явища.

Однак усе ж таки слід відзначити недостатню опрацьованість питань саме співвідношення кадрової безпеки та національної безпеки, зокрема з позиції визначення кадрової безпеки як особливої характеристики кадрової спроможності держави та її інституційної стійкості.

Постановка завдання. Метою статті є теоретичне обґрунтування співвідношення кадрової та національної безпеки, визначення місця кадрової безпеки в системі державного управління й окреслення основних напрямів її впливу на забезпечення національних інтересів держави.

Виклад основного матеріалу. Національна безпека представляє собою комплексну систему суспільних відносин, інститутів, механізмів та управлінських заходів, спрямованих на захист життєво важливих інтересів людини, суспільства і держави.

У Законі України «Про основи національної безпеки України» національна безпека ототожнюється із захищеністю життєво важливих інтересів людини і громадянина, суспільства та держави [11]. Важливо, що такий підхід дозволяє певною мірою охарактеризувати національну безпеку у єдності з воєнною, соціальною, правоохоронною та іншими сферами суспільної життєдіяльності. Власне, нацбезпека охоплює широкий спектр суспільних сфер, у яких виникають загрози національним інтересам.

У цьому контексті слушним є погляд В. Ліпкана, який розглядає національну безпеку як складну системну категорію, що потребує використання системного та міждисциплінарного підходів [8]. У свою чергу, Г. Ситник, розглядаючи державне управління у сфері національної безпеки, акцентує увагу на необхідності формування цілісної системи державного впливу на безпекові процеси [14]. Звідси випливає важливий для дослідження кадрової безпеки висновок: якщо національна безпека забезпечується через систему державного управління, то кадровий потенціал органів державної влади є одним із безпосередніх ресурсів реалізації такого управління.

Інакше кажучи, держава може мати нормативну базу, організаційні

структури, матеріальні ресурси та стратегічні документи, однак їх результативність значною мірою залежить від того, які саме люди забезпечують функціонування відповідних інституцій, якими компетентностями вони володіють, наскільки вони доброчесні, мотивовані, професійні та здатні діяти в умовах загроз. Тому кадрова безпека слід розглядати як один із внутрішніх ресурсів національної безпеки.

У продовження відзначимо, що співвідношення кадрової та національної безпеки доцільно розкривати через категорії «ціле – підсистема – ресурс – механізм». Національна безпека є комплексним результатом функціонування держави щодо захисту національних інтересів. Кадрова безпека є характеристикою стану та спроможності кадрового потенціалу відповідних державних інституцій. Державне управління є основним організаційним середовищем, у якому формуються та реалізуються механізми забезпечення кадрової безпеки.

З огляду на це можна запропонувати таке визначення особливостей співвідношення обраних категорій: національна безпека – державна політика та державне управління у сфері безпеки – кадрова політика держави – формування, розвиток і захист кадрового потенціалу – кадрова безпека – інституційна спроможність держави – реалізація національних інтересів.

Очевидно, що кадрова безпека не є тотожною національній безпеці, але водночас вона забезпечує одну з її важливих внутрішніх передумов – гарантування нацбезпеки. При цьому важливо уникати спрощеного твердження, відповідно до якого кадрова безпека є «однією зі складових» національної безпеки. Адже кадровий компонент має пронизувати різні сфери національної безпеки, оскільки практично кожна з них залежить від професійної спроможності відповідних державних інституцій. Наприклад, економічна безпека потребує компетентного економічного управління; інформаційна безпека потребує професійних фахівців та захищених кадрових процедур; оборонна безпека потребує професійного військового управління; правова безпека потребує компетентних і доброчесних посадових осіб; соціальна безпека потребує спроможної системи державного адміністрування; зовнішньополітична безпека залежить від професійності дипломатичного та управлінського корпусу. Тому кадрову безпеку доцільно розглядати як горизонтальну складову системи національної безпеки, що пронизує характеристику спроможності державних інституцій забезпечувати різні види безпеки.

При цьому кадровий потенціал держави є не тільки об'єктом управління, а й одним із найважливіших ресурсів забезпечення системи національної безпеки. Як відомо, кадри вирішують усе. У такому контексті кадрова безпека має взаємопов'язані виміри: 1) захисний, що передбачає таке: держава повинна забезпечувати умови для формування, реалізації та захисту кадрового потенціалу від корупційних практик, професійної деградації, конфлікту інтересів, витоку службової інформації, залежності посадових осіб від приватних чи зовнішніх інтересів, кадрової

нестабільності, непрофесійного добору, дискримінаційних практик, втрати критично важливих компетентностей; 2) розвитковий (держава має забезпечувати професійне навчання, підвищення кваліфікації, розвиток компетентностей, кар'єрне планування, кадровий резерв, мотивацію, професійну мобільність, інституційну наступність);

Кадрова політика пов'язана із довгостроковими потребами держави, тому в цій сфері активно має впроваджуватися принцип таймменеджменту. Він передбачає вчасне навчання кадрів для системи державного управління, адже цей процес займає дуже багато часу та ресурсів, від раціональності використання яких залежить робота даної системи. Тому з усіх етапів її функціонування слід насамперед звернути увагу на плануванні, прогнозуванні та навчанні.

У цьому контексті важливим є визначення того, які компетентності потрібні державі для реалізації її стратегічних цілей, які кадрові ризики можуть виникнути при цьому та яким чином має формуватися кадровий потенціал для протидії відповідним загрозам. Таким чином, кадрова безпека передбачає перехід від логіки «захисту персоналу» до логіки забезпечення кадрової спроможності держави. Зрозуміло, що безпосереднім механізмом формування кадрової безпеки є державна кадрова політика. Вона розглядається як комплексний напрям державної діяльності, пов'язаний із формуванням і реалізацією кадрового потенціалу суспільства та держави [4].

У цьому контексті доцільно розмежувати три поняття:

державна кадрова політика – визначає цілі та напрями формування кадрового потенціалу;

кадрове забезпечення – забезпечує кількісне та якісне укомплектування органів державної влади;

кадрова безпека – характеризує захищеність та стійкість кадрового потенціалу щодо внутрішніх і зовнішніх загроз, а також його здатність забезпечувати функціонування державних інституцій.

Таким чином, кадрова політика забезпечує формування кадрового потенціалу, а кадрова безпека підвищує рівень його стійкості, захищеність і здатність до відтворення. Це дозволяє розглядати кадрову безпеку як безпековий вимір державної кадрової політики. Механізмом формування кадрової безпеки є державна кадрова політика. Її особливість полягає в тому, що кадрова безпека одночасно відзначається об'єктним спрямуванням (кадровий потенціал є об'єкт управління), суб'єктним спрямуванням (державні службовці є суб'єкти реалізації управлінських рішень), ресурсним спрямуванням (професійні кадри є базисом державного апарату), інституційним спрямуванням (кадрова спроможність визначає стійкість державних інституцій), безпековим спрямуванням (ризик можуть трансформуватися в інші види загроз). Саме тому кадрову безпеку доцільно розглядати як особливу функціональну сферу державного управління.

Її місце можна визначити з позиції уточнення підвидів національної

безпеки: політична; економічна; соціальна; інформаційна; воєнна; екологічна. Принагідно зауважимо, що всі зазначені види нацбезпеки мають кадровий вимір, що представляє собою кадрову спроможність, професійність, доброчесність, стійкість, наступність, ефективність управління. З огляду на це кадрова безпека представляє собою інтегруючий кадровий компонент системи забезпечення національної безпеки.

Ключовим питанням є визначення механізму трансформації ризиків у небезпеки національної та кадрової безпеки. Такий процес можна представити як послідовність кадровий ризик → кадрова загроза → порушення функціонування інституції → зниження управлінської спроможності → негативний вплив на відповідну сферу → загроза національним інтересам. Наприклад, недостатня професійність окремого держслужбовця сама по собі не обов'язково є загрозою національній безпеці. Проте якщо аналогічна проблема набуває системного характеру й охоплює важливу сферу суспільної життєдіяльності, вона може зумовити зниження спроможності державної інституції виконувати свої функції.

Ще одним прикладом може слугувати таке: кадрова корупція починається як індивідуальне правопорушення, але за системного поширення вона здатна знижувати ефективність системи державного управління в цілому, послаблювати довіру населення до державних інститутів і створювати умови для появи інших загроз. Саме тому кадрова безпека повинна бути орієнтована не тільки на виявлення вже існуючих порушень, а й на раннє виявлення кадрових ризиків.

На основі проведеного аналізу можна виокремити такі функції кадрової безпеки як складника системи державного управління:

1. Ресурсна функція (держава створює умови для формування, реалізації та захисту кадрового потенціалу).
2. Професійна функція, що спрямована на забезпечення відповідності компетентностей державних службовців потребам державного управління.
3. Інституційна функція (кадри – це основа стабільності функціонування державних інституцій).
4. Превентивна функція, що передбачає виявлення та попередження кадрових ризиків до моменту їх перетворення на реальні загрози.
5. Антикорупційна функція, що пов'язана із забезпеченням доброчесності та зниженням ризиків використання службового становища у приватних інтересах.
6. Інформаційна функція, що спрямована на захист службової інформації та недопущення використання кадрового потенціалу як каналу витоку інформації.
7. Мотиваційна функція, що передбачає створення умов для утримання професійних кадрів та підтримання їх зацікавленості у належному виконанні державних функцій.
8. Забезпечувальна функція, що передбачає збереження кадрового потенціалу, передачу досвіду й інституційної пам'яті.

Таким чином, кадрова безпека є багатофункціональним явищем, яке виходить за межі кадрового адміністрування.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що кадрова та національна безпека є взаємопов'язаними, але не тотожними категоріями. Національна безпека характеризує захищеність життєво важливих інтересів людини, суспільства і держави, тоді як кадрова безпека характеризує стан та спроможність кадрового потенціалу держави забезпечувати стабільне функціонування її інституцій. У той же час, застосування цієї категорії до сфери державного управління потребує її розширення. Кадрова безпека держави включає захист від кадрових ризиків, а також формування, розвиток, збереження та відтворення кадрового потенціалу. Доведено, що кадрова безпека є безпосередньо пов'язаною з державною кадровою політикою. Якщо кадрова політика визначає стратегічні орієнтири формування кадрового потенціалу, то кадрова безпека визначає його стійкість, захищеність та спроможність виконувати стратегічні функції держави.

У системі державного управління кадрова безпека має розглядатися як інтегруючий компонент національної безпеки, оскільки професійність, доброчесність, мотивація й інституційна наступність персоналу впливають на спроможність державних органів забезпечувати різні напрями національної безпеки.

Особливого значення набуває превентивний характер кадрової безпеки. Держава повинна не лише реагувати на кадрові загрози, а й прогнозувати їх, виявляти кадрові ризики, формувати кадровий резерв, забезпечувати професійний розвиток та підтримувати критично важливі компетентності.

Отже, кадрову безпеку доцільно розглядати як одну з фундаментальних передумов інституційної спроможності держави та реалізації її національних інтересів. Її місце в системі державного управління визначається тим, що кадровий потенціал одночасно виступає об'єктом управління, ресурсом державної політики, суб'єктом реалізації управлінських рішень і потенційним джерелом ризиків. У перспективі це створює передумови для формування механізму державного управління забезпеченням кадрової безпеки, який має поєднувати кадрову політику, прогнозування ризиків, професійний розвиток, добір і оцінювання персоналу, мотивацію, контроль, антикорупційні інструменти та механізми інституційної наступності.

Список використаних джерел

1. Бурда І. Я. Теоретичні аспекти кадрової безпеки як складової економічної безпеки підприємства. Наукові записки Української академії друкарства. 2011. № 1. С. 22–28.
2. Васильчак С. В., Мацюняк І. Р. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку. Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. 2009. Вип. 19.7. С. 23–26.
3. Герасименко О. М. Моделювання системи забезпечення кадрової

безпеки суб'єкта господарювання. Актуальні проблеми економіки. 2012. № 2(128). С. 118–124.

4. 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. URL: https://duikt.edu.ua/uploads/l_145_18026696.pdf.

5. Дзьобань О. П., Соснін О. В. Теоретичні основи національної безпеки України : навч. посіб. Київ : Освіта України, 2009. 384 с.

6. Лашенко О. Ю. Кадрова безпека як підсистема в системі економічної безпеки підприємства. Проблеми системного підходу в економіці підприємств. 2007. Т. 3, № 3. С. 25–29. URL: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/pspe/2007-3/laschenko_307.htm.

7. Лисенко М. С. Механізм забезпечення кадрової безпеки підприємств. Формування ринкових відносин в Україні. 2008. Вип. 7(86). С. 137–140. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/handle/123456789/10650>.

8. Ліпкан В. А. Національна безпека України : навч. посіб. 2-ге вид. Київ : КНТ, 2009. 576 с.

9. Палига Є. М., Бурда І. Я. Методичні засади створення підсистеми кадрової безпеки підприємства. Наукові записки Української академії друкарства. 2012. № 1. С. 118–125. URL: https://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_2012_1_18.

10. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 52. Ст. 490. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3723-12>.

11. Про основи національної безпеки України : Закон України від 19.06.2003 № 964-IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 39. Ст. 351. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/964-15>.

12. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року «Про Стратегію національної безпеки України» : Указ Президента України від 26.05.2015 № 287/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/287/2015>.

13. Руда Т. В., Рудніченко Є. М., Рудий А. М. Сутність та значення кадрової компоненти у процесі забезпечення економічної безпеки підприємства. Митна безпека. 2013. № 1. С. 20–23.

14. Ситник Г. П. Державне управління у сфері національної безпеки (концептуальні та організаційно-правові засади) : підручник. Київ : НАДУ, 2012. 544 с.

15. Томаневич Л. М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження. Збірник наукових праць Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічні науки. 2009. № 1. С. 1–8.

16. Чигрина С. В. Кадрова безпека підприємства як одна з найголовніших складових економічної безпеки. Управління розвитком. 2014. № 1. С. 151–153. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/5852>.

References

1. Burda I. Ya. Theoretical aspects of personnel security as a component of enterprise economic security. Scientific Notes Ukrainian Academy of Printing. 2011. No. 1. P. 22–28.
2. Vasylichak S. V., Matsiuniak I. R. Enterprise personnel security – the basis of economic development. Scientific Bulletin of the Ukrainian National Forestry University. 2009. Issue 19.7. P. 23–26.
3. Herasymenko O. M. Modeling the personnel security assurance system of a business entity. Actual Problems of Economics. 2012. No. 2(128). P. 118–124.
4. State personnel policy in Ukraine: status, problems, and development prospects : scientific report / authors: Yu. V. Kovbasiuk, K. O. Vashchenko, Yu. P. Surmin et al. Kyiv : NADU, 2012. 72 p. URL: https://duikt.edu.ua/uploads/l_145_18026696.pdf.
5. Dzioban O. P., Sosnin O. V. Theoretical foundations of Ukraine's national security : study guide. Kyiv : Osvita Ukrainy, 2009. 384 p.
6. Lashchenko O. Yu. Personnel security as a subsystem within the enterprise economic security system. Problems of the Systems Approach in Enterprise Economics. 2007. Vol. 3, No. 3. P. 25–29. URL: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/pspe/2007-3/laschenko_307.htm.
7. Lysenko M. S. Mechanism for ensuring personnel security of enterprises. Formation of Market Relations in Ukraine. 2008. Issue 7(86). P. 137–140. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/handle/123456789/10650>.
8. Lipkan V. A. National Security of Ukraine: Study guide. 2nd ed. Kyiv : KNT, 2009. 576 p.
9. Palyha Ye. M., Burda I. Ya. Methodological principles for creating an enterprise personnel security subsystem. Scientific Notes Ukrainian Academy of Printing. 2012. No. 1. P. 118–125. URL: https://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_2012_1_18.
10. On Civil Service : Law of Ukraine dated December 16, 1993 No. 3723-XII. Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. 1993. No. 52. Art. 490. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3723-12>.
11. On the Fundamentals of National Security of Ukraine : Law of Ukraine dated June 19, 2003 No. 964-IV. Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. 2003. No. 39. Art. 351. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/964-15>.
12. On the Decision of the National Security and Defense Council of Ukraine dated May 6, 2015, "On the National Security Strategy of Ukraine": Decree of the President of Ukraine No. 287/2015 dated May 26, 2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/287/2015>.
13. Ruda T. V., Rudnichenko Ye. M., Rudy A. M. The essence and significance of the personnel component in the process of ensuring the economic security of an enterprise. Customs Security. 2013. No. 1. P. 20–23.
14. Sytnyk H. P. Public administration in the sphere of national security (conceptual and organizational-legal foundations): textbook. Kyiv: NADU, 2012. 544 p.

15. Tomanevych L. M. Personnel security of an enterprise as an object of theoretical research. Collection of Scientific Papers of Lviv State University of Internal Affairs. Series: Economic Sciences. 2009. No. 1. P. 1–8.

16. Chyhryna S. V. Personnel security of an enterprise as one of the key components of economic security. Development Management. 2014. No. 1. P. 151–153. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/5852>.