

**СУТНІСТЬ, ЗНАЧЕННЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЛЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМИ
ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ**

**THE ESSENCE, SIGNIFICANCE AND FEATURES OF TRAINING FOR
THE ARMED FORCES OF UKRAINE IN THE CONTEXT OF THE REFORM
OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE**

У статті досліджено сутність, значення та особливості підготовки кадрів для Збройних Сил України в контексті реформи Збройних Сил України

Запропоновано класифікацію складових кадрового забезпечення: 1) організаційно-штатна робота; 2) підбір, розстановка та звільнення кадрів; 3) підготовка кадрів; 4) оцінка кадрів; 5) мотивація кадрів; 6) соціальне забезпечення.

Наголошено, що кадрове забезпечення Збройних Сил України – це комплекс форм, методів, процедур і заходів та, відповідно, діяльності уповноважених осіб з їх реалізації, що полягають у створенні умов для найбільш раціонального добору, розподілу, переміщення та просування кадрів, їх навчання та підготовки, оцінювання, соціального захисту та мотивації, тощо з метою ефективного функціонування Збройних Сил України як цілісної системи, професійного виконання покладених на Збройні Сили України завдань і функцій.

Ключові слова: сутність, особливості, кадрове забезпечення, реформа, Збройні сили, Україна.

The article examines the essence, significance and features of training for the Armed Forces of Ukraine in the context of the reform of the Armed Forces of Ukraine

The classification of components of staffing is offered: 1) organizational and staff work; 2) selection, placement and dismissal of personnel; 3) training; 4) personnel evaluation; 5) staff motivation; 6) social security.

It is emphasized that staffing of the Armed Forces of Ukraine is a set of forms, methods, procedures and measures and, accordingly, the activities of authorized persons for their implementation, consisting in creating conditions for the most rational selection, distribution, transfer and promotion, training and education, evaluation, social protection and motivation, etc. for the effective functioning of the Armed Forces of Ukraine as a holistic system, professional performance of tasks and functions assigned to the Armed Forces of Ukraine.

Analyzing the functional structure of staffing of the Armed Forces of Ukraine, it was determined that all components are interconnected, which allows us to talk about a single complex of staffing of the Armed Forces of Ukraine as a state body; the staffing process is variable and continuous, which allows the system to quickly adapt to legislative innovations and modern requirements; the possibility of element-by-element analysis of the complex structure of staffing allows you to more efficiently and quickly respond to changes or work on identified shortcomings

Key words: essence, features, staffing, reform, Armed Forces, Ukraine.

Постановка проблеми. Розвиток країни та прагнення України вступити до Європейського Союзу призвели до впровадження нової моделі Збройних Сил України. В результаті цього виникла необхідність у новому підході до управління кадрами, нових способах та методах підбору

та навчання кадрів з урахуванням вимог сучасності та європейських норм. Тому одним із важливих питань діяльності Збройних Сил України залишається питання кадрового забезпечення. Формування кваліфікованих Збройних Сил України дозволить підвищити довіру населення до сформованого нового органу та покращити рівень законності й порядку, національний імідж країни в цілому.

Стан дослідження проблеми. Проблематиці кадрового забезпечення Збройних Сил України присвячено дослідження М. І. Ануфрієва, О. М. Бандурки, В. М. Бесчастного, М. С. Бідюкова, В. І. Галагана, Т. Ю. Дашо, І. М. Дзюби, Є. В. Зозулі, Н. П. Матюхіної, О. М. Мельникова, Н. Р. Нижника, О. Б. Савальєва, О. Ю. Сиявської, В. М. Плішкіна, Є. Ю. Подорожного, В. В. Чумак та ін. Але питання особливостей та значення кадрового забезпечення Збройних Сил України вивчалось мало та потребує подальшого дослідження.

Метою статті є дослідження сутності, значення та особливості підготовки кадрів для Збройних Сил України в контексті реформи Збройних Сил України.

Виклад основного матеріалу. Сутність діяльності Збройних Сил України можна виразити через правовий статус. Так, Збройні Сили України – це військове формування, на яке відповідно до Конституції України покладаються оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності і недоторканності.

Збройні Сили України забезпечують стримування збройної агресії проти України та відсіч їй, охорону повітряного простору держави та підводного простору у межах територіального моря України у випадках, визначених законом, беруть участь у заходах, спрямованих на боротьбу з тероризмом.

Процес реформування та створення Збройних Сил України, інтеграція у Європейський Союз вимагають від країни впровадження нових методів та методик у сфері управління та підбора кадрів, створення ефективної моделі діяльності ЗСУ за європейськими нормами та стандартами. Сучасна кадрова політика вимагає чіткого регулювання функціонування та механізму відбору професійних кадрів до лав Збройних Сил України.

В межах нової концепції розвитку Збройних Сил України керуються загальноприйнятими нормами та принципами, а саме верховенства права, дотримання прав і свобод людини та громадянина, прозорості діяльності, політичного нейтралітету, професіоналізму, добросовісності та патріотизму, тощо.

Сутність кадрового забезпечення в регіонах полягає у забезпеченні органів державного управління та місцевого самоврядування кваліфікованими та професійними, високоморальними та патріотично налаштованими спеціалістами з метою ефективного вирішення проблем регіонального рівня в межах своєї компетенції [1, с. 6]. Від правильно та ефективно сформованого кадрового складу органу державної влади залежать не лише його ефективність, а й функціонування держави в цілому, дотримання прав та свобод громадян, регіональний розвиток, тощо [2, с. 88].

Варто відзначити, що нині в Україні відчувається гостра потреба у кваліфікованих кадрах, зумовлена відтоком українців за кордон, недосконалою системою освіти та складним економічним становищем країни. Зауважимо, що особливо гостро проблема постає для регіональних відділень державних органів, оскільки, як відмічають засоби масової інформації, рівень керівного складу органів місцевого самоврядування різко погіршився протягом останніх років. При цьому, призначення на керівні посади досить часто відбувається з урахуванням політичних вподобань того чи іншого кандидату.

Досліджуючи сутність та особливості кадрового забезпечення Збройних Сил України, варто визначити основні поняття. Так, нами було визначено кадрове забезпечення як комплексне явище, яке, як і будь-який інший напрям діяльності, має свою історію розвитку, структуру, мету та функції. Звертаючись до довідникової літератури, знаходимо, що метою системи управління персоналу є забезпечення кадрами, організація ефективного використання їх знань та вмінь, професійний та соціальний розвиток службовців, досягнення раціонального ступеню мобільності персоналу, тощо [3, с. 44]. Вважаємо, що політика кадрового забезпечення на регіональному рівні є невід'ємною складовою державної політики кадрового забезпечення.

Особливістю кадрового забезпечення є цілісність системи. Зокрема, А. Манжула зазначав, що кадрова політика має бути спрямована на формування й організацію кадрового забезпечення для професійного вирішення службових завдань, а також контролювати раціональне використання кадрового потенціалу, їх відзнаки та атестацію, тощо [4, с. 84, 5, с. 125].

Щодо питання функціональної структури кадрового забезпечення державного органу в юридичній науці відсутня єдина думка. Так, К. Левченко акцентує увагу на тому, що

адміністрування кадрової служби є звуженим поняттям від управління людськими ресурсами. На думку дослідника, управління людськими ресурсами включає в себе безліч функцій, серед яких найважливішими є планування, добір, залучення, професійний розвиток, матеріальна та моральна мотивація, оцінка діяльності та професіоналізму, оплата праці, тощо [6, с. 109].

Варто погодитись, що основою кадрової політики можна вважати комплекс робіт з підбору, розстановки, виховання та навчання потенційних кадрів [4, с. 83, 3, с. 32]. Таким чином, на основі аналізу юридичної літератури виділимо певні складові кадрового забезпечення: 1) організаційно-штатна робота; 2) підбір, розстановка та звільнення кадрів; 3) підготовка кадрів; 4) оцінка кадрів; 5) мотивація кадрів; 6) соціальне забезпечення.

Отже, аналізуючи функціональну структуру кадрового забезпечення Збройних Сил України, зазначимо, що всі складові є взаємопов'язаними, що дозволяє вести мову про єдиний комплекс кадрового забезпечення Збройних Сил України як державного органу; процес кадрового забезпечення є змінним та безперервним, що дозволяє системі досить швидко адаптуватися до законодавчих нововведень та вимог сучасності; можливість поелементного аналізу комплексної структури кадрового забезпечення дозволяє ефективніше та швидше реагувати на зміни чи працювати над виявленими недоліками.

В процесі реформування держава має мобілізувати всі сили для відновлення професійного та ефективного людського потенціалу, його розвитку та залучення до забезпечення прав і свобод населення [7, с. 13]. На жаль, Україна продовжує відчувати гостру нестачу кваліфікованих кадрів, особливо на регіональному рівні. Тому кадрова політика регіонального рівня Збройних Сил України має бути визначена, виходячи з існуючих нині соціальних, економічних та політичних обставин.

Досліджуючи питання регіональних особливостей кадрового забезпечення Збройних Сил України, вважаємо актуальною думку Р. В. Бабуна, який зауважував у своїх дослідженнях, що в існуючих умовах рівень професіоналізму місцевих кадрів повинен бути визначальним фактором. Також повинна бути оцінена спроможність кандидата управляти ефективно власністю чи фінансами місцевого рівня, об'єктами інфраструктури та соціальної сфери, тощо [8, с. 14].

Сутність організаційної структури регіональної Збройних Сил України включає в себе підрозділи, служби, посади – управлінські ланцюги, що мають відповідне матеріально-технічне забезпечення, виконують визначені адміністративні функції, взаємодіють з іншими складовими структури [9, с. 174]. В свою чергу, посади виступають як елемент організаційної структури, а зв'язки субординації – зв'язками елементів [10, с. 176, 11, с. 109].

Варто відмітити думку Н. П. Матюхіної, яка в своїх дослідженнях виділяє суб'єкт та об'єкт в управлінні організаційної структури. Так, зазначає дослідник, суб'єктом можуть виступати не лише керівник будь-якого рівня, а й кадрова служба [12, с. 93]. Отже, організаційна структура кадрового забезпечення включає в себе суб'єктів, які покликані виконувати функції забезпечення кадрами та контролювати виконання роботи із кадрового забезпечення.

У світлі реформування правоохоронної системи актуальним є визначення сенсу управлінської діяльності щодо кадрового забезпечення Г. В. Атаманчука: суть управлінської діяльності кадрового забезпечення полягає у створенні нової якості процесу, який керується. Функція управління кадровим процесом передбачає взаємодію горизонтально та вертикально, обумовлюючи спеціалізацію кожного за визначеним змістом, предметом та видом робіт [11, с. 169–170].

Отже, організаційна структура кадрового забезпечення Збройних Сил України дозволяє визначити відповідального суб'єкта державного управління за здійснення кадрової політики та його функції в процесі кадрового забезпечення, тощо. Організаційна структура кадрового забезпечення дозволяє дати характеристику державного органу та відповідних посадових осіб, які виконують функції кадрового забезпечення.

Таким чином, сутність кадрового забезпечення Збройних Сил України полягає у діяльності відповідних уповноважених осіб з кадрового забезпечення з метою забезпечення функціонування Збройних Сил України як цілісної системи на відповідному професійному рівні, досягнення найбільш раціонального ступеню використання кадрів та мобільності персоналу, соціального захисту та мотивації кадрів, тощо.

Ефективне кадрове забезпечення Збройних Сил України можливе шляхом наділення Збройних Сил України відповідним правовим статусом посадових осіб. Так, Н. В. Ільєва зауважує, що завдяки наділенню органів державної влади визначеним правовим статусом можливі реалізація повноважень того чи іншого органу, вирішення певних проблемних питань, а отже, підвищення ефективності діяльності певного органу [13, с. 152].

Варто звернути увагу на правовий статус кадрового забезпечення Збройних Сил України, єдина думка щодо якого на сьогодні відсутня в юридичній літературі, як запоруку нормальній життєдіяльності громадськості та держави в цілому. В цьому варто погодитись з висловлюванням А. В. Панчишина. Так, дослідник зазначає, що правовий статус є не лише стандартом поведінки того чи іншого органу чи його посадових осіб, встановлюючи цим самим рівень взаємодії держави, суспільства та певної особи, проте, й здійснює забезпечення відповідного рівня життєдіяльності населення країни [14, с. 95].

Для визначення правової категорії статусу кадрового забезпечення Збройних Сил України варто звернутися до довідникової літератури. Так, з лат. «status» означає становище. З юридичної точки зору, правовий статус є опосередкованим вираженням найбільш важливих, основних зв'язків між певним індивідом та державою чи суспільством. При цьому, правовий статус регламентується державними нормативними актами [15, с. 547, 16, с. 170].

Більш наближеною до загального розуміння поняття правового статусу є думка М. В. Вітрука. Зокрема, дослідник визначав правовий статус як сукупність прав та обов'язків, а також законних інтересів, які визначають певні границі діяльності держави чи групи осіб [17, с. 7, 18, с. 74]. Деяко схожої думки дотримується і О. Ф. Скажун, зазначаючи, що під правовим статусом слід вважати права, свободи, обов'язки та відповідальність індивіда, систематизовані відповідним чином та закріплені на законодавчому рівні [19, с. 409].

Ю. С. Шемшученко розглядає правовий статус державного органу як сукупність прав та обов'язків певної особи (юридичної чи фізичної), визначених законодавством України. Також правник зазначає, що від повноти юридичної фіксації повноважень певної особи залежить ефективність діяльності органу в цілому [20, 21, с. 366].

Цікавою є думка А. Б. Калюги, який виділяє два види правового статусу – загальний та спеціальний. Дослідник відмічає, що загальний правовий статус містить загальні права та обов'язки кожного громадянина, а спеціальний правовий статус складається з додаткових прав та обов'язків, якими наділено службову особу певного державного органу чи особу певного соціального статусу [22, с. 39–40].

Отже, правовий статус кадрового забезпечення Збройних Сил України ґрунтується на гарантованих державою правах та обов'язках, закріплених на законодавчому рівні. На нашу думку, вказану систему прав, гарантій та обов'язків щодо кадрової політики Збройних Сил України створює саме компетенція службовців. Таким чином, проаналізувавши погляди вчених щодо визначення правового статусу, вважаємо доречним виокремлення спеціального правового статусу для кадрового забезпечення Збройних Сил України. Це пов'язано зі специфікою кадрової роботи, функцій та повноважень, якими наділені службовці Збройних Сил України як на регіональному, так і на загальнодержавному рівнях.

Особливістю регіонального кадрового забезпечення Національної політики є також те, що Збройних Сил України тісно співпрацює з територіальними громадами та суспільними інститутами. Дана співпраця організовується на принципах партнерства з метою вирішення проблем населення.

Варто зазначити, що завдання Збройних Сил України на регіональному рівні, як і на всеукраїнському, відображені в Законі України «Про Збройні Сили України». Так, до завдань, які покладені на Збройні Сили України забезпечують стримування збройної агресії проти України та відсіч їй, охорону повітряного простору держави та підводного простору у межах територіального моря України у випадках, визначених законом, беруть участь у заходах, спрямованих на боротьбу з тероризмом[23].

Збройні Сили України та інші військові формування комплектуються військовослужбовцями шляхом: призову громадян України на військову службу; прийняття громадян України на військову службу за контрактом.

Збройні Сили України та інші військові формування не можуть комплектуватися особами, які мають судимість за вчинення кримінального правопорушення проти основ національної безпеки України, передбаченого статтею 111-1 Кримінального кодексу України, якщо така судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку.

Посади, що підлягають заміщенню військовослужбовцями рядового, сержантського і старшинського складу Збройних Сил України, можуть заповнюватися іноземцями та особами без громадянства шляхом прийняття таких осіб на військову службу за контрактом[23].

Порядок комплектування Збройних Сил України та інших військових формувань військовослужбовцями встановлюється цим Законом та прийнятими відповідно до нього нормативно-правовими актами.

Для доукомплектування Збройних Сил України та інших військових формувань військовослужбовцями на особливий період, а в разі прийняття у випадках та порядку, визначених законом, відповідного рішення Президента України – і в мирний час проводиться планомірна військова підготовка і забезпечується перебування в запасі та військовому резерві необхідної кількості військовонавчених громадян.

Генеральний штаб Збройних Сил України проводить розподіл призовників за станом здоров'я та рівнем освіти пропорційно між Збройними Силами України та іншими військовими формуваннями [23].

Варто зазначити, що питання кадрового забезпечення Збройних Сил України є важливим як гарантія стабільності та ефективної діяльності Збройних Сил України. При цьому, С. Г. Братель в своїх наукових працях зазначав, що необхідно створити нову філософію виховання та освіти працівників правоохоронних органів, створити у свідомості кожного образ чесного військовослужбовця, який дотримується законів та правил етики. Варто погодитись з науковцем, що такий підхід, така модель співпраці суттєво відрізняється від традиційного підходу. Запропонований підхід передбачає персональний професійний ріст службовця, можливість відбору та залучення найбільш кваліфікованих кадрів, розвиток гуманізму не лише ззовні, але й всередині системи, тощо [24, с. 6].

При забезпеченні Збройних Сил України кваліфікованими кадрами керівництво зустрічається з проблемою забезпечення спеціалістами, а саме відсутнє чітке розуміння необхідної кількості фахівців, місця їх підготовки на відповідному рівні зі знаннями не лише вузькопрофільного законодавства, а й фінансово-господарського, ресурсного забезпечення, тощо [23].

Таким чином, Збройні Сили України є державним органом, покликаним здійснювати співпрацю, комунікацію та надання сервісних послуг населенню [23].

Аналізуючи функціональну структуру кадрового забезпечення Збройних Сил України, нами визначено, що всі складові взаємопов'язані, що дозволяє вести мову про єдиний комплекс кадрового забезпечення Збройних Сил України як державного органу; процес кадрового забезпечення є змінним та безперервним, що дозволяє системі досить швидко адаптуватися до законодавчих нововведень та вимог сучасності; можливість поелементного аналізу комплексної структури кадрового забезпечення дозволяє ефективніше та швидше реагувати на зміни чи працювати над виявленими недоліками [25, 26, с. 231].

Висновки. В дослідженні нами запропоновано класифікацію складових кадрового забезпечення: 1) організаційно-штатна робота; 2) підбір, розстановка та звільнення кадрів; 3) підготовка кадрів; 4) оцінка кадрів; 5) мотивація кадрів; 6) соціальне забезпечення.

Таким чином, кадрове забезпечення Збройних Сил України – це комплекс форм, методів, процедур і заходів та, відповідно, діяльності уповноважених осіб з їх реалізації, що полягають у створенні умов для найбільш раціонального добору, розподілу, переміщення та просування кадрів, їх навчання та підготовки, оцінювання, соціального захисту та мотивації, тощо з метою ефективного функціонування Збройних Сил України як цілісної системи, професійного виконання покладених на Збройні Сили України завдань і функцій.

Список використаних джерел:

1. Шевчук М. Регіональний лідер системи навчання державних службовців. *Вісник Державної служби України*. 2004. № 3. С. 4–9.
2. Кагановська Т. Характеристика вимог, що висуваються до персоналу органів державного управління. *Юридичний журнал*. 2008. № 10(76). С. 88–93.
3. Термінологічний словник з управління персоналом органів внутрішніх справ України / Укладач Н. П. Матюхіна ; за заг. ред. О. М. Бандурки. Харків : Ун-т внутр. справ, 2000. 120 с.
4. Манжула А., Янко О. Кадрове забезпечення органів внутрішніх справ на тлі становлення демократичних процесів в Україні. *Підприємство, господарство і право*. 2005. № 3. С. 82–85.
5. Бахрах Д. Н. Административное право России : учебник для вузов. Москва : НОРМА, 2002. 448 с.
6. Левченко К. Б. Проблеми кадрового забезпечення процесів формування тендерної політики в Україні. *Право і безпека*. 2004. № 1. С. 108–112.
7. Олуйко В. Сучасна державна кадрова політика: стан і перспективи розвитку. *Юридична Україна*. 2006. № 9. С. 13–16.
8. Бабун Р. Становление муниципальной науки и подготовка кадров для муниципального управления. *Муниципальная служба*. 2001. № 2. С. 14–20.

9. Веснин В. Р. Основы менеджмента. Москва : Институт международного права и экономики им. А. С. Грибоедова, 1999. 480 с.
10. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник / за ред. Ю. Ф. Кравченка. Київ : Національна академія внутрішніх справ України, 1999. 702 с.
11. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: курс лекций. Москва: Юрид. лит., 1997. 400 с.
12. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні та прикладні аспекти) : монографія / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. О. М. Бандурки. Харків : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. 287 с.
13. Ільєва Н. В. Щодо визначення правового статусу нотаріату в Україні. *Форум права*. 2010. № 3. С. 152–156. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.html_2010_3_22.pdf
14. Панчишин А. В. Поняття, ознаки та структура категорії «правовий статус». *Часопис Київськ. ун-ту права*. 2010. № 2. С. 95–98.
15. Большой юридический словарь / авт.. сост.: В. Н. Додонов и др. ; под ред. А. Я. Сухарева и др. Москва : ИНФАРА-М, 1998. 790 с.
16. Алексеев С. С. Теория права. Москва : БЕК, 1994. 224 с.
17. Витрук М. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. Москва, 1979. 229 с.
18. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права і держави: навч. пос. 3-тє вид., змінєне і доп. Київ, 1995. 236 с.
19. Музичук О. М. Мета та завдання здійснення контролю за діяльністю правоохоронних органів. *Юридична наука і практика*. № 2. 2011. С. 49–54.
20. Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. Київ : Укр. енцикл., 1998. Т. 1: А–Г. 672 с.
21. Зайчук О. В. Теорія держави і права. Академічний курс: підручник / за ред. О. В. Зайчук, Н. М. Оніщенко. 2-ге вид., доповн. і переробл. Київ : Юрінком Інтер. 2006. 668 с.
22. Калюта А.Б. Суб'єкти адміністративно-юрисдикційної діяльності в митних органах України. *Митна справа*. 2006. № 3. С. 38–41.
23. Про військовий обов'язок і військову службу: закон України від 25 березня 1992 року № 2232-ХІІ // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 03.06.2022).
24. Братель С. Г. Адміністративна (поліцейська) діяльність органів внутрішніх справ: цикл наукових праць : реферат. Київ, 2015. 10 с.
25. Тетєря В. М. Сутність, значення та особливості кадрового забезпечення поліції на регіональному рівні в контексті реформи Національної поліції України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 2. Т. 3. С. 231–236.
26. Чумак В. В. Адміністративно-правові засади діяльності поліції Грузії, країн Балтії та України: порівняльний аналіз : монографія. Харків : Константа, 2019. 490 с.