

*М. П. СТРЕЛЬБИЦЬКИЙ, д-р юрид. наук, проф.
Л. М. СТРЕЛЬБИЦЬКА, канд. юрид. наук, проф.
(Національна академія Служби безпеки України, м. Київ)*

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕЛІТИ І НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ

Наукові праці МАУП, 2002, вип. 3, с. 362–364

Наприкінці ХХ ст. здійснилася споконвічна мрія українського народу — була створена суверенна держава Україна.

Історичний шлях становлення державності України, досвід державотворення останніх десяти років, складні суспільно-політичні процеси, що відбувалися при цьому і відбуваються сьогодні, потребують осмислення, всебічного наукового аналізу. Одним із найважливіших аспектів досліджень є, на нашу думку, забезпечення національної безпеки і формування управлінської еліти, оскільки від цього значною мірою залежить доля будь-якої держави та її народу.

Специфіка вітчизняного державного розвитку полягає в неможливості сліпого копіювання чужого досвіду, котрий, як правило, в соціально-психологічних та історичних умовах України не приживається, у чому ми мали змогу не один раз пересвідчитись.

Генеруючи досвід віків, неважко дійти аксіоми: поза державою у повноцінній нації не може бути повної самореалізації. У цьому разі нація не матиме майбутнього. Тут слід зважати на те, що державність — це не лише стан, а й процес розвитку, динаміка, яку необхідно простежувати і спрямовувати у потрібному напрямку.

Сьогодні Україна протистоїть потужним і добре скоординованим зусиллям своїх недругів (зовнішніх і внутрішніх) підірвати її оборонний та економічний потенціал, реанімувати бездержавність. Поширюються метастази організованої злочинності та корупції.

Процес державотворення в Україні завжди супроводжувався тиском і втручанням зовнішніх і внутрішніх сил, котрі вміло використовували

як внутрішнє протистояння різних політичних течій, партій, так і політичну розшарованість у суспільстві, нездатність згуртуватись у важкі часи, відірваність державних лідерів від народу, нехтування його інтересами, невизначеність політичних цілей і шляхів їх досягнення, фальшиве розуміння української національної державності, незнання способів управління державою, невміння його організувати, підібрати керівні кадри тощо. Ці чинники завжди відігравали драматичну роль у долі української держави, яка врешті-решт втрачала свою незалежність. Існують вони й сьогодні, а тому становлять реальну загрозу втратити державність.

Серед суспільно-правових факторів, які в сучасних умовах суттєво впливають на функціонування української державності, важливе значення мають чітке теоретичне визначення і надійне практичне забезпечення її національної безпеки.

Національна безпека України нині є предметом комплексного багатогалузевого наукового дослідження і визначається як такий стан держави, що характеризує сукупність державно-правових і суспільних гарантій, котрі забезпечують необхідний рівень захищеності корінних інтересів кожного громадянина, суспільства і суверенної держави загалом від явних і потенційних внутрішніх і зовнішніх загроз, що дає можливість стабільно і всебічно розвиватись.

Національна безпека неможлива без міцної держави, стійкості центральної влади та стабільності суспільства. Забезпечення національної та державної безпеки повинні здійснювати відповідні суб'єкти, ядро і основу яких складає національна управлінська еліта.

Зрозуміло, що ефективність і рівень роботи із забезпечення національної безпеки вирішальною мірою залежать від якісного кадрового апарату, і передусім керівного складу, підбір і розстановку якого в сучасних умовах слід здійснювати на нових засадах і на основі нової кадрової політики.

Сучасна кадрова політика є багатосуб'єктною і визначається насамперед як генеральна лінія, котра забезпечує виявлення наукових принципів підбору, розстановки і використання кадрів управління, визначення зумовлених конкретними історичними умовами вимог до них, а також завдань, напрямків, форм і методів кадрової роботи.

Кадрова політика на практиці проводиться за допомогою певної системи, що містить окремі дії та операції: планування і прогнозування потреб у кадрах, їх підбір, оцінку, розстановку, виховання, підготовку, контроль тощо. Основу цієї системи складають підбір і розстановка керівних кадрів.

Основними засадами і загальними правилами роботи з кадрами є принципи їх підбору. Серед них в умовах державотворення чільне місце посідають такі принципи, як професійна компетентність; дієздатність та ефективність; політична нейтральність; беззастережне служіння інтересам українського народу; наявність організаторських здібностей, добросовісність і відповідальність; вмотивованість і престижність управлінської праці; послідовне оновлення кадрів на основі спадкоємності, співпраці досвідчених і молодих працівників; соціальна справедливість; оновлення, гласність і колегіальність у вирішенні кадрових питань; підготовка таких керівних кадрів, котрі б знали історію, культуру, державну мову, традиції України.

В організації роботи з керівними кадрами важливу роль відіграє правове регулювання як на загальнодержавному, так і відомчому рівнях. З огляду на імперативні правові норми право тут є регулятором взаємовідносин органів управління і працівників. Останнім часом проведена значна законодавча і нормотворча робота щодо формування управлінської й кадрової системи, здатної автономно функціонувати в умовах суверенітету України. Проте тут не вдалося уникнути серйозних помилок і прорахунків, які нині гальмують розвиток і реформування системи управління. Чинна нормативно-правова база ще не має єдиного концептуального підходу до процесу формування і реалізації чіткої кадрової політики. Окремі законодавчі

акти не спрацьовують, вони не підкріплені необхідною матеріально-технічною базою, кадровим забезпеченням. Чітко не визначені суб'єкт управління і його повноваження на всіх державних рівнях. Окремою проблемою є правове регулювання кадрової політики в умовах переходу до ринкової економіки і появи приватної власності, які охоплюють переважно імперативне і методичне регулювання взаємовідносин суб'єкта і об'єкта управлінської діяльності.

Аналіз теоретичних та практичних проблем управління і кадрового менеджменту дав змогу простежити їх генезис. Кадровий менеджмент одержав широке визнання у світі, адже він найбільше відповідає потребам і умовам ринкової економіки, є антиподом командно-адміністративного, авторитарного управління. Основними його ознаками як типу управління вважають: у центрі здійснення управління повинна бути людина з її потребами, інтересами, мотивами, цінностями; перевага надається економічним методам і засобам управління; професіоналізм управління — одна з основних вимог до менеджера; гнучка організація управління здатна швидко змінюватися відповідно до змін середовища. Таким чином, ця діяльність створює психолого-юридичні відносини між об'єктом і суб'єктом управління, сприяє досягненню поставлених цілей шляхом використання мотивів праці та інтелекту людей.

У нових умовах пріоритет має належати фахівцям-управлінцям, створенню ефективної структури і системи управління, оновленню його функцій і методів.

Отже, сучасні управлінці повинні повною мірою володіти методологією управлінської діяльності, причому адекватною рівням управління забезпечення національної і державної безпеки, які вони обіймають. Якщо на нижчих рівнях достатньо володіти відповідними прийомами, формами і методами впливу на підлеглих, то на верхніх, звідки здійснюється керівництво всією системою, управлінці повинні бути компетентні у політичній і професійній сферах, адже вони мають прогнозувати розвиток подій та кваліфіковано регулювати їх.

Система управління, де керівник відіграє організуючу роль персоніфікованого керівництва, висуває до нього певні вимоги. Сутність цих вимог полягає в тому, що для успішного управління діяльністю підлеглих керівник повинен володіти відповідними знаннями і вміннями, певними морально-етичними, діловими та особистісними якостями, бути беззастережно відданим інтересам своєї держави. Обсяг цих вимог є син-

тезованим і містить як такі, що висувуються до керівних кадрів апарату державного управління, так і до державних службовців. Ці вимоги змінюються адекватно історичному розвитку держави і суспільства.

Застосуванню на практиці наукових засад визначення залежності вимог, що висувуються до керівника, від характеру його діяльності і службового становища сприяє концепція побудови професійно-кваліфікаційної моделі сучасного керівника. Розроблена нами модель складається з двох частин: перша містить функції керівника у сфері адміністративно-управлінської і професійної діяльності; друга — кваліфікаційні вимоги до морально-етичних, ділових, особистісних якостей, знань і вмінь керівника.

Наша практика свідчить, що всебічному вивченню особистості до призначення на посаду сприяють такі ефективні методи її вивчення, як соціальне моделювання, психофізіологічне обстеження і психодіагностичне тестування. Організаційно-правові та інструментарно-методичні

можливості спрямовуються на розв'язання проф-орієнтаційних, профконсультаційних, профвідбірних та профадаптаційних завдань. Досвід переконує, що все це за умов гласності і колегіальності прийняття рішень щодо визначення відповідності особи посаді сприяє недопущенню в підборі і розстановці управлінської еліти фактів протекціонізму, користолюбства, незаконного лобізму, кадрового ризику.

Сьогодні всі автори пропозицій щодо шляхів виходу держави з кризи при широкому розмаїтті ідей одностайні в думці: відродити Україну зможуть лише професійно компетентні люди, патріоти з високим почуттям громадянського обов'язку.

Отже, стан національної безпеки України, сучасне і майбутнє її державності значною мірою залежать від формування управлінської еліти. Підбір і розстановка кадрів повинні здійснюватись у суворій відповідності до вимог, які до них висувуються, і згідно із сучасною кадровою політикою, її засадами.