

Список використаних джерел:

1. Швець М. Що таке інтернет-маркетинг: повний огляд для новачків та основні інструменти і стратегії просування. URL : <https://itstatti.in.ua/internet-marketing/51-shcho-take-internet-marketing-povnij-oglyad-dlya-novachkiv-osnovni-instrumenti-i-strategiji-prosuvannya.html> (дата звернення 20.03.2022).
2. Електронная коммерция в Украине 2015-2019. URL : <http://gemius.com.ua/ua/raporty> (дата звернення 20.03.2022).
3. Интернет-аудитория Украины 2018. URL : <http://web-in-learning.blogspot.com>.
4. Стамат В.М., Недбайло І.І. Розвиток маркетингу на основі діджиталізації. Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: глобалізаційні та євроінтеграційні аспекти: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (17-18 листопада 2021 р., м.Миколаїв). Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 150-154. URL : https://www.mnau.edu.ua/files/nauk_prof_konf/tezi-internet-konferenciyi-2021.pdf (дата звернення 20.03.2022).
5. Топ-10 трендів інтернет-маркетингу. URL : <https://lemarbet.com/ua/razvitie-internet-magazina/10-trendov-internet-marketinga/> (дата звернення 20.03.2022).

УДК 35.072.2:338.43](477)(043.2)

МОДЕРНІЗАЦІЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Сухорукова А. Л., канд. наук з держ. управління
e-mail: a.l.sukhorukova83@gmail.com
Миколаївський національний аграрний університет

Кадрова безпека займає ключове місце серед інших елементів системи безпеки, оскільки персонал задіяний у всіх процесах, що відбуваються в державних структурах. Визнання ключової ролі кадрової безпеки в реформації публічної служби відбулося в багатьох країнах. Посилення системи інститутів, що відповідають за реалізацію кадрової безпеки на публічній службі та доповнення відповідної законодавчої бази, стає наразі національним пріоритетом.

Кадрова безпека є комбінацією таких складових як: безпека життєдіяльності (здоров'я, фізична безпека), соціально-мотиваційна безпека (фінансова, кар'єрна, естетична, адміністративно-незалежна), професійна безпека (безпека праці, пенсійно-страхова, безпека володіння сучасними знаннями), антиконфліктна безпека (патріотична, психолого-комунікаційна безпека) технологічна. Зрозуміло, що усі ці складові діють не окремо одна від одної, вони пов'язані між собою різноманітними зв'язками та впливами.

Механізм забезпечення кадрової безпеки в системі публічного управління являє собою систему офіційно встановлених напрямів роботи з кадрами в органах публічної влади України, що здійснюються спеціально уповноваженими суб'єктами - кадровими служби органів державної влади України, органами з управління державної служби та іншими органами і посадовими особами [4]. Це сукупність методів, методик, інструментів,

засобів, спрямованих на забезпечення безпечних умов як для кадрів в системі публічного управління, так і формування системи захисту від професійно невідповідних або потенційно небезпечних кадрів самої системи публічного управління [1].

Загроза кадрової безпеки являє собою сукупність умов і факторів, що створюють небезпеку інтересам учасників соціально-трудових відносин, перешкоджають ефективному та гармонійному розвитку людських ресурсів [2].

Відтак, механізм кадрової безпеки в системі публічного управління обов'язково в своїй структурі повинен мати: цінності та принципи кадрової безпеки; перспективні (стратегічні) цілі і завдання; основні етапи реалізації стратегічних цілей і завдань; суб'єкти кадрової безпеки; ефективні засоби і методи організації соціальних сил для досягнення цілей кадрової безпеки; ресурсне забезпечення діяльності суб'єктів кадрової безпеки; політичну діяльність щодо використання ресурсів кадрової безпеки; основні напрями політичної діяльності в сфері кадрової безпеки; політичну культуру.

Реформування публічної служби висуває підвищені вимоги до людського капіталу, який виступає її головним ресурсом. Пріоритетним же напрямом у формуванні та реалізації кадрової безпеки публічного управління має бути підвищення професіоналізму, найбільш повне використання знань і здібностей публічних службовців в інтересах суспільства і держави. Крім того, підвищення організаційної культури в органах державної влади буде стимулювати трудову віддачу, затребуваність професіоналізму.

Вважаємо, що до основних принципів управління кадровою безпекою слід віднести: готовність до взаємного компромісу між керівництвом та працівниками; формування взаємної довіри керівників і трудового колективу; орієнтація на досягнення лояльності персоналу до компанії; зменшення загального рівня стресу та конфліктів у трудовому колективі; прозорість та відкритість діяльності; інноваційність в управлінні персоналом; зменшення загроз економічній безпеці в результаті управління персоналом.

Вибір стратегії управління персоналом визначається реальними умовами роботи, з врахуванням яких можна вибирати такі стратегії: стратегія економії затрат на персонал; стратегія узгодження прогнозів потреб персоналу з планами розвитку організації; стратегія забезпечення висококваліфікованим персоналом; стратегія додаткових вкладень не тільки в підготовку і розвиток персоналу, а й у створення умов для раціонального його використання [6]. Зазначені стратегії не дозволяють здійснювати безпосереднє забезпечення економічної безпеки, тому пропонуємо розробити стратегію управління кадровою безпекою, яка полягає у кадровому плануванні діяльності публічної служби, що дозволить мінімізувати вплив загроз на економічну безпеку з боку персоналу.

В основу реформування кадрової безпеки держави має бути покладено розвиток нової системи цінностей і етики публічного службовця, що формується на принципах свідомого патріотизму, професіоналізму, відповідальності тощо.

Механізм кадрової безпеки повинен створюватися з метою, по-перше, координації діяльності державних органів при вирішенні таких питань: надходження на державну службу; формування кадрового резерву; проходження та припинення державної служби; ведення Зведеного реєстру державних службовців України; використання кадрового резерву для заміщення посад державної служби; підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та стажування державних службовців. По-друге, дійснення позавідомчого контролю за дотриманням в органах державної влади нормативних правових актів про публічну службу.

Служба управління персоналом має забезпечувати як внутрішню, так і зовнішню кадрову безпеку [5]. При цьому слід приділяти увагу не тільки загрозам, але й невизначеності та ризику, оскільки вони сприяють реальним загрозам та негативним наслідкам.

Таким чином, система управління кадровою безпекою в системі публічного управління є системою взаємозв'язаних заходів щодо створення умов для нормального функціонування, розвитку та ефективного управління персоналом за умови забезпечення стабільного стану його системи економічної безпеки.

Список використаних джерел:

1. Васильчак С.В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку. Науковий вісник НЛТУ України. 2009. Вип. 19.12. С. 122-128.
2. 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.: К.: НАДУ, 2012. 72 с.
3. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерями: монографія / за ред. проф. Сідака В.С., проф. Мігус І.П. Черкаси, 2012. 258 с.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом навчальний посібник. Київ : Кондор, 2003. 296 с.
5. Пархоменко-Куцевіл О.І. Механізм формування кадрового потенціалу державної служби в Україні – базовий елемент механізмів державного управління. Актуальні проблеми державного управління: Зб.наук.пр. / Редкол: С.М.Серьогін (голов.ред.) та ін. Д.: ДРІДУ УАДУ, 2004. Вип.2(16). С.188-194.
6. Швець І.Б. Економічна безпека в управлінні персоналом. Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Вип. 36-1. Донецьк, 2009. С. 179-184.