

Клименко А.С.,
д. філос. публіч. упр. адмін., доцент кафедри
місцевого самоврядування та розвитку територій
навчально-наукового Інституту публічної служби та управління
Національний університет «Одеська політехніка»,
місто Одеса

Клименко О.С.,
д. філос. публіч. упр. адмін., доцент кафедри
кримінального процесу та криміналістики
Одеський державний університет внутрішніх справ,
місто Одеса

МІСЦЕ ТА РОЛЬ ФАХІВЦІВ ПО РОБОТІ З ПЕРСОНАЛОМ У КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

Кадровий менеджмент у сфері національної безпеки передбачає систему заходів та процесів, спрямованих на ефективне управління людськими ресурсами в секторі безпеки і оборони [2]. Він охоплює всі етапи життєвого циклу персоналу: від їхнього підбору та навчання до розвитку та оцінки.

До основних особливостей кадрового менеджменту у секторі безпеки і оборони належить: визначення кадрових потреб відповідно до стратегічних цілей забезпечення національної безпеки; формування кадрової політики, що відповідає вимогам безпеки та адаптації до змін у кризових умовах; процеси відбору, що враховують специфічні вимоги до кандидатів, зокрема наявність відповідних навичок, досвіду та моральних якостей; використання сучасних технологій для автоматизації рекрутингових процесів; регулярна оцінка ефективності роботи співробітників та їхніх професійних навичок; організація навчання та підвищення кваліфікації, щоб забезпечити готовність до виконання завдань у надзвичайних ситуаціях; розробка системи оцінювання ефективності, що враховує специфіку роботи у секторі безпеки і оборони; дотримання етичних норм у процесах управління персоналом, забезпечення конфіденційності даних персоналу; впровадження основ гендерної політики щодо боротьби з дискримінацією та упередженням; використання аналітики для прогнозування потреб у кадрах та виявлення ризиків [1].

Кадровий менеджмент у секторі безпеки і оборони є критично важливим елементом, що забезпечує ефективність і готовність структурного підрозділу до виконання своїх функцій. Він потребує комплексного підходу, що поєднує стратегічне планування, розвиток кадрів і забезпечення етики в управлінні персоналом.

Фахівці по роботі з персоналом – це спеціалісти, відповідальні за управління людськими ресурсами в організації. Вони займаються різноманітними напрямками кадрового менеджменту, зокрема відбором, навчанням, оцінкою та розвитком співробітників, а також забезпеченням дотримання етичних норм та законодавства у сфері трудових відносин.

Роль фахівців по роботі з персоналом полягає у: аналізі потреб того чи іншого структурного підрозділу в персоналі та формують вимоги до кандидатів; пошуку, відборі і найманню нових співробітників, використовуючи різні інструменти та платформи; оцінювані продуктивності співробітників через встановлені критерії та методи; розробці індивідуальних планів розвитку, включаючи навчання та підвищення кваліфікації; створені програми мотивації, які включають як фінансові, так і нефінансові винагороди; забезпечені зворотнього зв'язку зі співробітниками для покращення їхньої мотивації та задоволеності роботою; врегульовані конфліктних ситуацій серед співробітників, сприяючи підтримці позитивної атмосфери в колективі; наданні консультації співробітникам щодо їхніх прав і обов'язків; дотриманні трудового законодавства та внутрішніх статутів; впроваджені етичних стандартів в управлінні персоналом, включаючи заходи проти дискримінації та упередженості тощо.

Фахівці по роботі з персоналом відіграють ключову роль у забезпеченні ефективності структурного підрозділу, який відноситься до сектору безпеки та оборони. Вони не лише займаються рутинними адміністративними завданнями, а й сприяють стратегічному розвитку, формуванню корпоративної культури та підтримці високого рівня морального духу персоналу. Їхня діяльність є критично важливою для успішної діяльності з метою забезпечення національної безпеки.

Професійні навички фахівців по роботі з персоналом у кадровому менеджменті сектору безпеки і оборони є критично важливими для успішної

реалізації їхніх функцій. Вони охоплюють знання законодавства, навички комунікації, аналітичні здібності, організаційні навички, технологічну обізнаність, уміння справлятися з кризами та лідерські якості. Формування цих навичок сприяє не лише підвищенню ефективності роботи фахівців, а й забезпеченню стабільності та безпеки в структурних підрозділах, які виконують важливі завдання для суспільства та країни.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Концепції військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року: наказ Міністерства оборони України від 27 жовтня 2023 року № 637. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS39966>
2. Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018 № 2469-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>