

II Всеукраїнська науково-практична конференція «Політичні, правові та організаційні проблеми діяльності органів публічної влади та публічних службовців у воєнний та повоєнний періоди»

**ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО
ДЕРЖАВНА НАУКОВА УСТАНОВА «ІНСТИТУТ ІНФОРМАЦІЇ,
БЕЗПЕКИ І ПРАВА НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ПРАВОВИХ НАУК»
ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ТА УПРАВЛІННЯ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО АГЕНТСТВА
УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ВІННИЦЬКІЙ,
ЖИТОМИРСЬКІЙ ТА ХМЕЛЬНИЦЬКІЙ ОБЛАСТЯХ
ВІННИЦЬКЕ РЕГІОНАЛЬНЕ ВІДДІЛЕННЯ АСОЦІАЦІЇ МІСТ
УКРАЇНИ**



**«Політичні, правові та організаційні проблеми діяльності
органів публічної влади та публічних службовців
у воєнний та повоєнний періоди»
(до Дня державної служби)**

**Збірник матеріалів
II Всеукраїнської науково-практичної конференції**

23 червня 2023 р.

м. Вінниця

УДК 9/3

Збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Політичні, правові та організаційні проблеми діяльності органів публічної влади та публічних службовців у воєнний та повоєнний періоди» 23 червня 2023 р. Вінниця: ТОВ «Друк», 2023. 381 с.

У збірнику розміщені матеріали наукових досліджень з актуальних проблем діяльності органів публічної влади та публічних службовців у воєнний та повоєнний періоди.

Рекомендовано до друку вченою радою факультету права, публічного управління та адміністрування Вінницького державного педагогічного університету імені М.Коцюбинського (протокол №1 від «28» серпня 2023 р.)

Рецензенти:

Юник І.Г. – кандидат наук з державного управління, доцент кафедри публічного управління та адміністрування Вінницького державного педагогічного університету імені М.Коцюбинського.

Кононенко В.В. - доктор історичних наук, професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Вінницького державного педагогічного університету імені М.Коцюбинського.

Відповідальний за випуск: Лапшин С.

Адреса редколегії: 21000, м.Вінниця, вул.К.Острозького, 32, к.3, ауд.306
e-mail: Lapsinsergij@gmail.com

ЗМІСТ

Климчук Олександр Васильович	6
МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗБУДОВИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД	
Кононенко Валерій Васильович	15
ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕМОКРАТІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ: ІНОЗЕМНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД	
Дзевелюк Марина Володимирівна	20
ПУБЛІЧНЕ ДЕЛЕГУВАННЯ ФУНКЦІЙ СУЧАСНОЇ ДЕРЖАВИ: СТАНОВЛЕННЯ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД	
Голюк Марія Володимирівна	29
БЕЗПОСЕРЕДНЯ ДЕМОКРАТІЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
Миколук Олександр Володимирович	34
МЕХАНІЗМИ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ В СИСТЕМІ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ	
Горбачова Марія Віталіївна	44
СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ДЕМОКРАТИЧНОЇ УЧАСТІ ГРОМАДЯН У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
Голинська Олеся Володимирівна	49
ПРОГНОЗОВАНЕ ПОГЛИБЛЕННЯ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ГРОМАД І РЕГІОНІВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
Односталко Данііл Володимирович	55
ЗМІСТ ТА СУТНІСТЬ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ГРОМАД І РЕГІОНІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
Шевчук Ірина Олександрівна, Олейник Катерина Володимирівна	61
ДІЯЛЬНІСТЬ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
Юник Ірина Геннадіївна, Сусла Дмитро Анатолійович	67
ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ У СФЕРІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ: ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	
Вієр Вікторія Дмитрівна	72
ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	
Пустова Надія Василівна	78
ЗМІНИ ТЕОРЕТИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО СПЕЦИФІКИ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
Онищук Юлія Вікторівна, Побережний Олександр Олександрович	84
МЕХАНІЗМИ СТИМУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ В УКРАЇНІ	
Карпенко Євген Олександрович	89
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ЕКОНОМІКИ: РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ	
Матяш Ілля Сергійович	97
ЕКОНОМІКА ЛЬВІВЩИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
Олександренко Дар'я Віталіївна	105
РЕГУЛЮВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ З ПОГЛЯДУ ПРАВОВОГО АСПЕКТУ	
Лапшин Сергій Андрійович, Собченко Лілія Русланівна	110

ОРГАНИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Танасюк Максим Олегович	116
ЗАКОНОДАВЧЕ ПІДґРУНТЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	
Дудак Валерія Володимирівна, Базюк Артем Миколайович	122
СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ	
Демкова Таміла Олександрівна	129
ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА АГРАРНОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ	
Хавроха Олександра Михайлівна	135
ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В АПАРАТІ СУДУ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ	
Білявська Алла Олександрівна	140
ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СУДІВ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ	
Лазор Оксана Дмитрівна, Лазор Олег Ярославович	148
ДО ПИТАННЯ РОЗРОБЛЕННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПІДХОДИ	
Гайлунь Наталія Олександрівна	155
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЯК СКЛАДОВА ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ У ВОЄННИЙ ТА ПОВОЄННИЙ ПЕРІОДИ	
Фаєр Богдан Леонідович	160
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА В УМОВАХ ВІЙНИ: ДОСВІД ІЗРАЇЛЮ	
Лазор Мар'ян Олегович	168
ПРИНЦИПИ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: СУЧАСНИЙ СТАН І РОЗВИТОК	
Різнюк Катерина Іванівна	174
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВІЙНИ	
Довгань Вероніка Олегівна	180
ПОРЯДОК ПРИЗНАЧЕННЯ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ	
Голованчук Альона Анатоліївна, Устименко Олександр Володимирович	189
ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
Рибаченко Анна Андріївна	196
ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ	
Самойленко Дар'я Тарасівна	201
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВІЙНИ	
Іщук Віктор Степанович	207
КАДРОВА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ВОЄННОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	
Стахова Анастасія Олександрівна	213
ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	
Карпенко Олександра Вікторівна	221
ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	
Малінін Володимир Володимирович, Арцибашев Володимир	225
ПРАВИЛА ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ	

Іщук Віктор Степанович

здобувач Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла

Коцюбинського

м.Вінниця

КАДРОВА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ВОЄННОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

У статті досліджено кадрову політику у сфері воєнної безпеки України як кадровий менеджмент на державному рівні та визначено її цілі й завдання. Визначенні кадрові аспекти у сфері військового управління та взаємодія між складовими сектору безпеки і оборони України.

Ключові слова: *кадрова політика, воєнна безпека, військове управління, військова служба.*

У 2014 р. були здійснені перші кроки в напрямку реформування у сфері воєнної безпеки. На початок воєнної агресії російської федерації формальна чисельність становила не більше 120 тис. осіб при цьому боєздатними були близько 5–6 тисяч військових. Тому одним із перших завдань на той час стало реформування системи кадрового менеджменту Збройних сил України. Перебіг реформування Збройних сил України був ускладнений фактором ведення бойових дій, значними браком ресурсів, часу, необхідності швидко вирішувати проблеми формування нових механізмів управління обороноздатністю країни.

Розгляду проблем розвитку системи управління персоналом та системи кадрового менеджменту у сфері воєнної безпеки присвячені праці зарубіжних і вітчизняних фахівців, зокрема М. Альберта, В. Андрушка, М. Армстронга, В. Бакуменка, Г. Бекера, М. Білинської, О. Боровського, К. Вайса, Е. Ведунга, Н. Гончарук, Н. Грицяк, С. Дубенко, В. Князева, О. Крушельницької, В. Лугового, А. Михненка, Н. Нижник та інших.

Розглянемо сутність та значення поняття «кадрова політика». Передусім, кадрова політика визначає генеральну лінію та загальні завдання в роботі з персоналом на довготривалу перспективу. Для аналізу кадрової політики

II Всеукраїнська науково-практична конференція «Політичні, правові та організаційні проблеми діяльності органів публічної влади та публічних службовців у воєнний та повоєнний періоди»

потрібно відзначити, що є суб'єктом та об'єктом кадрової політики. Суб'єктом державної кадрової політики виступає активний учасник кадрових процесів, наділений правами та відповідальністю розробляти й здійснювати державну кадрову політику. Натомість, об'єктом кадрової політики є людські ресурси, а предметом є система управління цими ресурсами [6, с. 163].

Відтак головною метою державної кадрової політики у сфері воєнної безпеки є визначення стратегії формування, раціонального використання кадрового потенціалу держави для реалізації державних, регіональних, групових та індивідуальних інтересів і потреб.

Досягнення цієї мети здійснюється шляхом проведення виваженої державної кадрової політики відповідно до доктрини, стратегій, концепції, й програми зі створення відповідних умов та можливостей держави [3, с. 59].

Наразі трансформація системи управління персоналом у ЗСУ визначена пріоритетним напрямом, головною метою державної політики є професіоналізація Збройних сил України. Як стверджує О. Коваль, комплектування Збройних сил України підготовленим і мотивованим особовим складом є однією з вимог відповідності оборонної сфери критеріям НАТО. Також зазначається, що в процесі реалізації оборонної реформи Збройних сил України в частині кадрового забезпечення були визначені нормативно-правові принципи нової системи кадрового менеджменту, які загалом відповідають сучасними міжнародними стандартам, зокрема країн-членів НАТО, але на практиці їх реалізація не призводить до очікуваних результатів [6, с. 164].

Враховуючи сучасні теоретичні підходи до вироблення й реалізації сучасної кадрової політики і кадрової системи загалом та сектору безпеки та оборони України зокрема, то необхідно зазначити, що вона ґрунтується на таких основоположних принципах:

- законності та соціальної справедливості;
- політичної нейтральності та позапартійності;
- комплексного підходу до кадрових процесів, раціональності використання кадрів та сприяння кар'єрному розвитку;

- морально-психологічного та ідейно-виховного забезпечення кадрової політики;

- послідовності реалізації заходів у процесі управління службовою кар'єрою кожного військовослужбовця (правоохоронця);

- професіоналізму, доброчинності та етики поведінки [1, 7].

Сучасний процес розвитку ЗС України тісно пов'язаний зі змінами всієї системи управління, передбачає її відхід від принципів адміністративно-командного керівництва до системи кадрового менеджменту, основна мета якого – задовольнити потреби організації в кваліфікованих кадрах і ефективно використати їх знання й навички з урахуванням можливостей самореалізації [3, 5]. Тому основним завданням кадрового менеджменту в збройних силах є таке управління персоналом, яке дозволить забезпечити його необхідну професійну підготовку, побудувати ефективну структуру збройних сил із належним розподілом спеціалістів за специфікацією, мотивувати військовослужбовців до проходження служби та належного відповідального виконання своєї роботи [8].

Формування правильного підходу кадрового менеджменту в системі воєнної безпеки, залежать від якісної системи професійної військової освіти, який в результаті має надати професійний кадровий потенціал. Відповідно до зазначеного у Воєнній стратегії України переходу на програмно-проектний підхід до розвитку спроможностей реформування та на виконання положень Стратегічного оборонного бюлетеня проекти реформування освітньої сфери Державної цільової оборонної програми розвитку спроможностей мають передбачати: уточнення цілей та завдань системи професійної військової освіти, її інформатизація, удосконалення системи законодавчого та іншого нормативного регулювання в цій сфері, перехід на систему освіти протягом служби, покращення ресурсного і інфраструктурного забезпечення освітньої діяльності, широке залучення кола стейкхолдерів до формування вимог та оцінювання рівня професійної підготовки в межах системи освіти, а також, уніфікацію вимог та архітектури системи військової освіти України до аналогічної системи країн-партнерів України [4, 8]. Також потрібно наголосити

II Всеукраїнська науково-практична конференція «Політичні, правові та організаційні проблеми діяльності органів публічної влади та публічних службовців у воєнний та повоєнний періоди»
щодо покращення методики освітнього процесу у військових освітніх закладах:
запровадження інноваційних методики, поповнення матеріально-технічної бази,
зокрема сучасними зразками техніки, тренажерами, навчальною літературою.

З метою вирішення проблем реалізації кадрової політики у сфері оборони, вважаємо за необхідне, зосередити увагу на такому основному напрямі її удосконалення, як запровадження в освіті індивідуальних планів щодо кар'єри військовослужбовця. Наразі однією із засад оборонної реформи визначено перехід від командно-адміністративних методів до розширення індивідуальної роботи з персоналом. У межах цього підходу доречним буде розробляти для військовослужбовців індивідуальні плани розвитку кар'єри. Насамперед, потрібно провести профорієнтацію, яка може бути виражена в оцінюванні експертною комісією та за допомогою самооцінки знань, умінь та потреб військовослужбовця для пропонування бажаних шляхів його подальшого професійного розвитку. Надалі має бути складений план освіти підвищення кваліфікації, дотримання якого дозволить військовослужбовцю розвиватися професійно [1, с. 107].

Важливим місцем в процесі здійснення ефективного кадрового менеджменту у сфері воєнної безпеки займає планування. Планування кадрової роботи має полягати в постійному аналізі й поновленні прогнозованої кількості осіб, які приймаються на військову службу та звільняються з неї. Це стосується передусім більш виваженого планування державного замовлення на військові спеціалізації у вищих навчальних закладах. Це важливо при формуванні дієвого кадрового резерву, а також під час комплектування керівних посад військовослужбовців в органах військового управління різного рівня [2, с. 195].

Потрібно зазначити, що на якість планування потреби у підготовці військових фахівців впливають такі негативні фактори:

- остаточно невизначеність перспективного складу військ (сил), показників чисельності військовослужбовців за всіма категоріями, військово-обліковими спеціальностями, спеціалізаціями та військовими званнями відповідно до перспективної структури Збройних Сил;

- відсутність затверджених перспективних штатів складу військ (сил) ЗСУ;
- відсутність інформації про перспективний розподіл посад за військово-обліковими спеціальностями, штатними категоріями військовослужбовців.

Для забезпечення ефективного функціонування системи кадрового менеджменту відповідно до потреб та перспектив розвитку ЗС необхідно [2]:

- продовжити комплектування Збройних Сил за змішаним та екстериторіальним принципами з поступовим нарощуванням показників укомплектованості військовослужбовців за контрактом та створення численного оперативного резерву, забезпечивши комплектування командних посад сержантського і старшинського складу, бойових посад екіпажів (розрахунків, обслуговування) та посад, що визначають боєздатність частин (підрозділів);
- внести зміни до нормативно-правових, програмних та керівних документів із питань комплектування Збройних Сил, управління кар'єрою військовослужбовців відповідно до прийнятих принципів та підходів (стандартів) у державах-членах НАТО;
- удосконалити планування кадрових ресурсів, спрямованого на врахування організаційної структури перспективного складу військ (сил), оцінки кадрової ситуації, можливих джерел надходження особового складу та перспективної потреби Збройних Сил у військовослужбовцях за спеціальностями;
- привести структуру особового складу з відповідними кількісно-якісними показниками та співвідношенням його категорій у відповідність до потреб ЗС;
- знизити ризики прояву корупції в системі кадрового менеджменту в системі кадрового менеджменту в Міноборони та Збройних Силах.

Отже, подальша реалізація оборонної реформи в частині трансформації кадрового менеджменту потребує підвищеної уваги до якості механізмів втілення кадрової політики. Вдосконалення системи кадрового менеджменту сприятиме якіснішому комплектуванню Збройних сил України завдяки реалізації механізмів ефективного управління кар'єрою військовослужбовців, прозорості системи добору.

ДЖЕРЕЛА ТА ЛІТЕРАТУРА:

1. Банчук-Петросова О.В. Аналіз законодавчого та нормативно-правового забезпечення кадрової політики сектора безпеки і оборони України. *Економіка та держава*. 2016. № 10. С. 106–110.
2. Бондаренко О.С., Нізамієв Р.М. Аналіз проблем кадрового менеджменту та кадрової політики ЗСУ. «Порівняльно-аналітичне право» фахове видання юридич. ф-ту ДВНЗ «Ужгородський національний університет». 2018. № 5. С. 193–197.
3. Галушка В.Ю. Проблеми кадрової політики у збройних силах України. *Вчені записки ТНУ ім. В.І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2021. Том 32 (71) № 5. С. 58–61.
4. Климчук О.В. Сучасні тренди та глобалізаційні виміри управління інформаційними технологіями і системами в Україні. *Економіка і організація управління*. 2021. № 1 (41). С. 72–85. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2021.1.7>.
5. Климчук О.В. Управлінські аспекти формування економіко-енергетичної безпеки України на засадах розвитку біоенергетики: Монографія. Вінниця: Нілан-ЛТД, 2021. 576 с.
6. Коваль О. Удосконалення кадрової політики у Збройних силах України. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. № 4 (35). С. 163–173.
7. Levytska I.V., Klymchuk A.O., Klymchuk O.V. Functions of salary at machine-building enterprises in formation of motives and stimules of personnel. *Bulletin of Zaporizhzhia National University. Economic sciences*. 2019. № 4 (44). Pp. 154-159. DOI: <https://doi.org/10.26661/2414-0287-2019-4-44-24>.
8. Про Стратегічний оборонний бюлетень України, введено в дію Указом Президента України від 17 вересня 2021 року № 473/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0063525-21#Text>.