

А. С. Мідіна, аспірантка 3-го року навчання кафедри управління персоналом та підприємництва Навчально-наукового інституту «Інститут державного управління» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

МЕТОДИ ВЗАЄМОДІЇ ЯК ВАЖЕЛІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Стаття присвячена комплексному дослідженню питання щодо визначення методів взаємодії як важелів державного регулювання розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України. Під час якої з'ясовано, що кадровий потенціал Національної гвардії України на стадії свого формування, функціонування та розвитку залежить від методів взаємодії та адміністративно-правових режимів, які не змінюється у залежності від рівнів управлінського впливу.

За результатами аналізу, узагальнення й систематизації наукових джерел, а також отриманих результатів дослідження сформульовано авторське бачення визначення поняття «методи взаємодії як важелі державного регулювання розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України» як способи управлінського впливу на розвиток кадрового потенціалу з метою створення умов для ефективного його функціонування відповідно до напрямків державної політики. Також, удосконалено науковий підхід щодо визначення методів взаємодії, які незалежно від рівнів управлінського впливу та залежно від адміністративно-правових режимів, включають: контроль, зобов'язання, заборони, субординацію та координацію.

Де, контроль є однією з основних функцій системи управління, що поєднує у собі спостереження і перевірку процесу функціонування й фактичного стану справ кадрового потенціалу Національної гвардії України. Зобов'язання – правовідносини на різних рівнях управління, при яких поставлені завдання (дія/бездіяльність) перед кадровим потенціалом неодмінно повинні бути виконані. Заборони – наказ не робити певні дії, закріплені на конституційному рівні. Субординація – відносини/дії між одиницями ієрархічної структури кадрового потенціалу, що ґрунтуються на правилах службової дисципліни. Координація – управлінська функція, що забезпечує впорядкування взаємозв'язків і взаємодій між учасниками процесу державного управління з метою узгодження дій та об'єднання зусиль для вирішення загальних завдань.

При цьому враховано, що методи взаємодії мають формальну та не формальну форми. Формальна форма взаємодії передбачає відносини між одиницями ієрархічної структури кадрового потенціалу в яких присутні: офіційна віддача розпоряджень та доклад щодо їх виконання. Не формальна – відносини/дії між одиницями ієрархічної структури кадрового потенціалу, які не підпорядковані один одному за своїм службовим становищем.

З метою підвищення ефективності реалізації методів взаємодії як важелів державного регулювання розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України доцільно на всіх рівнях управління посилити роботу щодо технологічної безпеки в процесах службово-бойової діяльності НГУ, яка реалізується в рамках системи захисту інформації.

Акцентовано увагу на проблемних питаннях, які постають на сучасному етапі розвитку держави.

Ключові слова: державне управління, взаємодія, методи, форми, управлінський вплив, кадровий потенціал, механізми державної влади, Національна гвардія України

A. S. Midina. Methods of interaction as levers of state regulation of the development of personnel potential of the National Guard of Ukraine

The article is devoted to a comprehensive study of the issue of determining methods of interaction as levers of state regulation of the development of the personnel potential of the National Guard of Ukraine. During which it was found that the personnel potential of the National Guard of Ukraine at the stage of its formation, functioning and development depends on methods of interaction and administrative and legal regimes, which do not change depending on the levels of managerial influence.

According to the results of the analysis, generalization and systematization of scientific sources, as well as the obtained research results, the author's vision of the definition of the concept of «methods of interaction as levers of state regulation of the development of personnel potential of the National Guard of Ukraine», as methods of managerial influence on the development of personnel potential in order to create conditions for its effective functioning was formulated in accordance with the directions of state policy. Also, the scientific approach to determining methods of interaction, which regardless of the levels of managerial influence and depending on administrative and legal regimes, includes: control, obligations, prohibitions, subordination and coordination, has been improved.

Where, control is one of the main functions of the management system, which combines observation and verification of the functioning process and the actual state of affairs of the personnel potential of the National Guard of Ukraine. Obligations are legal relationships at different levels of management, in which the assigned tasks (action/inaction) before the personnel potential must be fulfilled. Prohibitions are an order not to do certain actions fixed at the constitutional level. Subordination – relations/actions between units of the hierarchical structure of personnel potential based on the rules of service discipline. Coordination is a management

function that ensures the arrangement of relationships and interactions between participants in the state administration process in order to coordinate actions and combine efforts to solve common tasks.

At the same time, it is taken into account that the methods of interaction have formal and informal forms. The formal form of interaction involves relations between units of the hierarchical structure of personnel potential in which there are: official giving of orders and a report on their implementation. Non-formal – relations/actions between units of the hierarchical structure of personnel potential, which are not subordinate to each other in terms of their official position.

In order to increase the effectiveness of the implementation of interaction methods as levers of state regulation of the development of the personnel potential of the National Guard of Ukraine, it is advisable at all levels of management to strengthen the work on technological security in the processes of service and combat activities of the NGU, which are implemented within the framework of the information protection system.

Attention is focused on problematic issues that arise at the current stage of the state's development.

Key words: public administration, methods, forms, managerial influence, personnel potential, mechanisms of state power, National Guard of Ukraine.

Постановка проблеми. Кадровий потенціал сектору безпеки і оборони у цілому та Національної гвардії України (далі – НГУ) зокрема завжди був у центрі уваги державних органів влади й суспільства. Особливого значення він набув з моменту введення в дію правового режиму воєнного стану. Адже від якості кадрового потенціалу залежить не лише обороноздатність нашої країни, але й територіальна цілісність її кордонів. Відвернення агресії з боку Російської Федерації можливе лише за належної узгодженості дій всіх гілок влади та її органів. Тому вивчення питання щодо методів взаємодії як важелів державного регулювання розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України створює підґрунтя для широкої академічної дискусії та визначає актуальність досліджуваної проблематики.

Аналіз останніх досліджень та публікацій показав, що схожою тематикою займалися фахівці у галузі теорії держави і права, державного управління, конституційного права та інших галузей юриспруденції, такі як В. Б. Авер'янов, Г. В. Атаманчук, Ю. В. Аллеров, О. М. Бандурка, Ю. П. Бабков, Д. Н. Брах, Ю. П. Битяк, Т. Є. Кагановська, О. С. Конопляник, О. Г. Комісаров, А. Т. Комзюк, с. О. Кузніченко, В. К. Колпаков, О. В. Кривенко, Н. П. Матюхіна, О. Ф. Скакун, Е.-Ю. Соболь, В.Я. Тацій та інші, Однак, не дивлячись на велику кількість наукових праць щодо висвітлення питань кадрового потенціалу, більшість наукових праць знайшли своє відображення в економічній сфері. І безпосередньо методи взаємодії як важелі державного регулювання розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України донині не були предметом окремого комплексного наукового дослідження. Саме тому теоретична розробка обраної теми, її наукова новизна, значущість та актуальність у нових реаліях сьогодення набувають особливого змісту та значення.

Мета статті полягає у висвітленні комплексного дослідження питання щодо визначення методів взаємодії як важелів державного регулювання розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України, на підставі узагальнення теоретичних положень юридичної науки, норм чинного законодавства України і практики його застосування.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи питання взаємодії, слід пригадати той факт, що головним призначенням теорії поділу влади є не тільки гарантування незалежності, самостійності складових державної влади (у т.ч. кадрового потенціалу НГУ), а й створення дієвої співпраці між ними з метою досягнення ефективних результатів в державно-управлінській сфері. Адже взаємодія виступає фундаментом для стабільного розвитку кадрового потенціалу та швидкого проведення реформації, про що свідчить досвід України та розвинених країн світу.

За результатами аналізу, узагальнення й систематизації наукових джерел, а також отриманих результатів дослідження [1-3]. з'ясовано, що кадровий потенціал Національної гвардії України на стадії свого формування, функціонування та розвитку залежить від методів взаємодії та адміністративно-правових режимів, які не змінюються у залежності від рівнів управлінського впливу [4-6].

Крім цього, використовуючи здобутки Ю. М. Микитюка [7], який у своїй науковій праці акумулював визначення сутності кадрового потенціалу, висловлені різними науковцями, ми прийшли до авторського бачення визначення поняття «методи взаємодії як важелі державного регулювання розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України» як способи управлінського впливу на розвиток кадрового потенціалу з метою створення умов для ефективного його функціонування відповідно до напрямків державної політики.

В свою чергу, для виокремлення самих методів взаємодії ми звернулися до державно-управлінської літератури, де така категорія як «методи» розглядається як спосіб, прийом, засіб для досягнення цілі [8, с. 70]; прийоми безпосереднього і цілеспрямованого впливу відповідних державних органів, на підставі закріпленої за ними компетенції, у встановлених межах і відповідній формі [9, с. 155].

З точки зору юридичної літератури, термін «методи» розглядається як прийоми юридичного впливу, їх поєднання, яке характеризує використання у певній області суспільних відносин того чи іншого комплексу юридичних засобів впливу [10, с. 100-101]; сукупність дій, засобів і способів правового впливу на суспільні відносини [11, с. 117].

Особливий підхід до проблеми методів мають В. Гарашук та М.І. Козюбра, які вважають, що за допомогою методів контролю та нагляду можна оцінити стан справ.

Ми ж свою чергу, вважаємо, що контроль є однією з основних функцій системи управління, що поєднує у собі спостереження і перевірку процесу функціонування й фактичного стану справ кадрового потенціалу Національної гвардії України. Є найбільш ефективним, коли представники контролюючих ієрархічних одиниць мають доступ до різноманітних джерел інформації та можуть їх аналізувати.

Ф. Веніславський, в якості додаткових методів виділяє – зобов'язання, дозволи та заборони. При цьому методи зобов'язання та заборони, як вважає вчений, не адресуються однією стороною іншій, а закріплені на конституційному рівні [12, с. 129-130].

Ми ж дотримуємося думки, що зобов'язання – це правовідносини на різних рівнях управління, при яких поставлені завдання (дія/бездіяльність) перед кадровим потенціалом неодмінно повинні бути виконані. Заборони – наказ не робити певні дії, закріплені на конституційному рівні.

Також аналізуючи відносини в процесі взаємодії кадрового потенціалу НГУ ми спостерігаємо, що вони будуться на основі методу субординації, який формує централізоване та імперативне регулювання взаємовідносин між ієрархічними одиницями державної влади. Субординація, на нашу думку, являє собою відносини/дії між одиницями ієрархічної структури кадрового потенціалу, що ґрунтуються на правилах службової дисципліни. Не менш вагомим є метод координації, який представлений як управлінська функція, що забезпечує впорядкування взаємозв'язків і взаємодій між учасниками процесу державного управління з метою узгодження дій та об'єднання зусиль для вирішення загальних завдань.

При цьому враховано, що методи взаємодії мають формальну та не формальну форми. Формальна форма взаємодії передбачає відносини між одиницями ієрархічної структури кадрового потенціалу в яких присутні: офіційна віддача розпоряджень та доклад щодо їх виконання. Не формальна – відносини/дії між одиницями ієрархічної структури кадрового потенціалу, які не підпорядковані один одному за своїм службовим становищем.

Відповідно принципи, які закладені в методи взаємодії, включають у себе:

- принцип конституційності;
- принцип рівноправності під час здійснення повноважень;
- принцип узгодження взаємних інтересів;
- принцип відмови від дій, що порушують компетенції ієрархічної одиниці;
- принцип недопущення конфлікту, його запобігання та розв'язання у разі виникнення.

Особливістю та змістом принципу конституційності є неухильне дотримання ієрархічними одиницями вимог, передбачених Основним законом нашої держави – Конституції України.

Принцип рівноправності виражається в конституційному затвердженні того, що ієрархічні одиниці є самостійними, незалежними та юридично рівними між собою. Тому, в процесі здійснення державної влади кожна ієрархічна одиниця повинна діяти в межах своїх повноважень, але з урахуванням загальнодержавних інтересів.

Використання принципу узгодження взаємних інтересів сприяє ефективному та швидкому досягненню цілей, що ставилися на початку процесу взаємодії. При цьому, узгодження взаємних інтересів досягається шляхом інформування один одного щодо планів роботи, проведення заходів, документів (які розробляються), а також шляхом координації планів дій заради вирішення спільних завдань.

Принцип відмови від дій, що порушують компетенції іншої ієрархічної одиниці, напряму пов'язаний з принципами: конституційності, рівноправності, дій з урахуванням загальнодержавних інтересів. Лише за умови чіткого та правильного застосування зазначених принципів може застосовуватись принцип відмови від дій, що порушують компетенції іншої ієрархічної одиниці.

Принцип недопущення конфлікту та його запобігання обов'язково повинен використовуватись ієрархічними одиницями кадрового персоналу НГУ для створення ефективної взаємодії. Адже, підґрунтям будь-якого конфлікту є розбіжності в оцінках різного роду проблем і протиборство інтересів. Тому з метою уникнення та ліквідації вказаних проблем необхідно використовувати погоджувальні процедури, що сприяють виробленню єдиних поглядів, політичних інтересів максимальному зближенню власних позицій при реалізації влади.

Такий підхід до визначення методів взаємодії як важелів державного регулювання розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України є корисним, особливо для оцінки ризиків і аналізу вразливості системи механізмів державного управління.

Висновки та перспективи. Таким чином, ми приходимо до висновку, що методи взаємодії як важелі державного регулювання розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України є способами управлінського впливу на розвиток кадрового потенціалу з метою створення умов для ефективного його функціонування відповідно до напрямків державної політики.

Незалежно від рівнів управлінського впливу та залежно від адміністративно-правових режимів, методи взаємодії включають: контроль, зобов'язання, заборони, субординацію та координацію. Де, контроль є однією з основних функцій системи управління, що поєднує у собі спостереження і перевірку процесу функціонування

й фактичного стану справ кадрового потенціалу Національної гвардії України. Зобов'язання – правовідносини на різних рівнях управління, при яких поставлені завдання (дія/бездіяльність) перед кадровим потенціалом неодмінно повинні бути виконані. Заборони – наказ не робити певні дії, закріплені на конституційному рівні. Субординація – відносини/дії між одиницями ієрархічної структури кадрового потенціалу, що ґрунтуються на правилах службової дисципліни. Координація – управлінська функція, що забезпечує впорядкування взаємозв'язків і взаємодій між учасниками процесу державного управління з метою узгодження дій та об'єднання зусиль для вирішення загальних завдань.

Методи взаємодії мають формальну та неформальну форми. Формальна форма взаємодії передбачає відносини між одиницями ієрархічної структури кадрового потенціалу в яких присутні: офіційна віддача розпоряджень та доклад щодо їх виконання. Неформальна – відносини/дії між одиницями ієрархічної структури кадрового потенціалу, які не підпорядковані один одному за своїм службовим становищем.

Принципи, які закладені в методи взаємодії, включають у себе: принцип конституційності; принцип рівноправності під час здійснення повноважень; принцип узгодження взаємних інтересів; принцип відмови від дій, що порушують компетенції ієрархічної одиниці; принцип недопущення конфлікту, його запобігання та розв'язання у разі виникнення.

З метою підвищення ефективності реалізації методів взаємодії як важелів державного регулювання розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України доцільно на всіх рівнях управління посилити роботу щодо технологічної безпеки в процесах службово-бойової діяльності НГУ, яка реалізується в рамках системи захисту інформації.

Список використаних джерел:

1. Мідіна А.С. Модель розвитку кадрового потенціалу Національної гвардії України як компонент державного регулювання на різних рівнях управління : *Наукові праці МАУП. Політичні науки та публічне управління*. № 4 (70), 2023. С. 36-41.
2. Мідіна А. С., Орел О. В. Правоідеологічна модель формування соціально-правової свідомості військовослужбовців як компонент соціально-правового забезпечення діяльності особового складу Національної гвардії України. *ScienceRise: Juridical Science*. №. 3 (21) , 2022. С. 16–21.
3. Орел О. В., Мідіна А. С., Євтушенко І. В. Інформаційна безпека як системоутворюючий елемент моделі забезпечення національної безпеки України, Харків.: *Честь і закон*. № 4 (83), 2022. С. 101-110.
4. Midina A.S. Personnel potential of the National Guard of Ukraine: organizational and legal problems during martial law. *Public administration and state security aspects*. Vol. 1/2022. URL: <http://passa.nuczu.edu.ua/archive/8-eng/50-vol-2-1-2021>. passa.nuczu.edu.ua. DOI: 10.52363/passa-2022.1-8.
5. Мідіна А. С. Правові казуси в механізмах державної влади під час дії правового режиму воєнного стану: переміщення військовослужбовці Національної гвардії України. *ScienceRise: Juridical Science*. №2 (24) 2023. С. 11-16.
6. Мідіна А. С. Недосконалість механізмів влади в питаннях забезпечення функціонування української мови як державної. *ScienceRise: Juridical Science*. №3 (25) 2023. С.18-22.
7. Микитюк Ю. М. *Розвиток кадрового потенціалу підприємства* [кваліф. магістер. робота, Донецький національний університет імені В. Стуса]. URL : <https://jarch.donnu.edu.ua/article/view/13214>.
8. Битяк Ю. П. Адміністративне право: (загальна частина) : конспект лекцій / Ю. П. Битяк, В. В. Зуй. Харків: Вид-во Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 1996. 158 с.
9. Битяк Ю. П. Адміністративне право : підручник / Ю. П. Битяк, В. М. Гаращук, В. В. Зуй ; Нац. юрид. акад. України. Х. : Право, 2010. 624 с.
10. Загальна теорія права: Підручник / За заг. ред. М.І. Козюбри. К.: Ваіте, 2015. 392 с.
11. Gessner V. *European legal cultures* / V. Gessner. Aldershot ; Brookfield ; Singapore : Dartmouth, 1996. 567 p.
12. Венеславський Ф. В. Конституційні основи взаємовідносин законодавчої та виконавчої влади в Україні : дис. ... канд. юрид. наук / Ф. В. Веніславський. Х. : Б. в., 2000. 240 с.

References:

1. Midina A.S. (2023). "Model rozvytku kadrovoho potentsialu Natsionalnoi hvardii Ukrainy yak komponent derzhavnoho rehuliuвання na riznykh rivniakh upravlinnia" ["Model of the development of personnel potential of the National Guard of Ukraine as a component of state regulation at different levels of management"], journal *Scientific works of the MAUP. Political science and public administration*. vol. 4 (70), pp. 36-41 [Ukrainian].
2. Midina. A. S. and Orel. O. V. (2022). "Pravoideolohichna model formuvannya sotsialno-pravovoi svidomosti viiskovosluzhbovtiv yak komponent sotsialno-pravovoho zabezpechennia diialnosti osobovoho skladu Natsionalnoi hvardii Ukrainy" ["Legal-ideological model of formation of social and legal consciousness of servicemen as a component

of social and legal support of the personnel of the National Guard of Ukraine”], journal *ScienceRise: Juridical Science*, vol. 3 (21), pp. 16–21 [Ukrainian].

3. Orel O. V., Midina A. S. and Yevtushenko I. V. (2022). “Informatsiina bezpeka yak systemoutvoriuiuchy element modeli zabezpechennia natsionalnoi bezpeky Ukrainy” [“Information security as a system-forming element of the model of ensuring national security of Ukraine], journal *Chest i zakon* [Honor and law]. vol. 4 (83), pp. 101-110 [Ukrainian].

4. Midina A.S. (2022). Personnel potential of the National Guard of Ukraine: organizational and legal problems during martial law. *Public administration and state security aspects*. vol. 1. URL: <http://passa.nuczu.edu.ua/archive/8-eng/50-vol-2-1-2021>. passa.nuczu.edu.ua. DOI: 10.52363/passa-2022.1-8.

5. Midina A. S. (2023). “Pravovi kazusy v mekhanizmax derzhavnoi vlady pid chas dii pravovoho rezhymu voiennoho stanu: peremishchennia viiskovosluzhbovtsi Natsionalnoi hvardii Ukrainy” [“Legal cases in the mechanisms of state power during the operation of the legal regime of martial law: the transfer of servicemen of the National Guard of Ukraine], journal *ScienceRise: Juridical Science*, vol. 2 (24), pp. 11-16 [Ukrainian].

6. Midina A. S. (2023). “Nedoskonalist mekhanizmiv vlady v pytanniakh zabezpechennia funkcionuvannia ukrainskoi movy yak derzhavnoi” [“The imperfection of government mechanisms in matters of ensuring the functioning of the Ukrainian language as a state language], journal *ScienceRise: Juridical Science*, vol. 3 (25), pp. 18-22.

7. Mykytyuk, Yu. M. (2023). *Rozvytok kadrovoho potentsialu pidpriemstva* [Development of the personnel potential of the enterprise]. Qualification master. work. Donetsk National University named after V. Stusa. URL: <https://jarch.donnu.edu.ua/article/view/13214> [Ukrainian].

8. Yu. P. Bytyak (1996) *Administratyvne pravo : zahalna chastyna* [Administrative law: (general part)]. Lecture notes. Press *Nat. law Acad. of Ukraine named after Ya. Mudrogo*, Kharkiv, 158 p. [Ukrainian].

9. Bytyak Y. P. (2010). *Administratyvne pravo* [Administrative law]. Subed, Press Pravo, Kharkiv, 624 p. [Ukrainian].

10. E. Goosebumps K. (2015). *Zahalna teoriia prava: Pidruchnyk* [General theory of law. Textbook, Press Waite, Kyiv, 392 p. [Ukrainian].

11. Gessner V. (1996). *European legal cultures / V. Gessner*. Aldershot ; Brookfield ; Singapore : Dartmouth, 567 p.

12. Veneslavskiy F. V. (2000). *Konstytutsiini osnovy vzaiemovidnosyn zakonodavchoi ta vykonavchoi vlady v Ukraini* [Constitutional foundations of the relationship between legislative and executive power in Ukraine]. Dissertation Ph.D, Kharkiv, 240 p. [Ukrainian].