

СИСТЕМА КАДРОВИХ РЕСУРСІВ ЯК НЕОБХІДНИЙ АКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ВПЛИВУ НА ІНФОРМАЦІЙНИЙ ПРОСТІР: ЇЇ СТВОРЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ

THE SYSTEM OF HUMAN RESOURCES AS THE NECESSARY ACTIVE INSTRUMENT INFLUENCING THE INFORMATION SPACE: ITS DEVELOPMENT AND USE

Чорноус А.Г.,

*аспірант кафедри адміністративного права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

Стаття присвячена висвітленню проблем у сфері забезпечення національної інформаційної інфраструктури України кадровим складом і пошуку варіантів покращення законодавчого забезпечення процесу підбору кадрів для роботи з інформацією різного виду. Особливу увагу приділено питанню системного підбору кадрів, їх кваліфікаційній відповідності та пошуку інноваційної автоматизованої системи для роботи з інформацією.

Ключові слова: інформація, кадри, система кадрових ресурсів, національна інфраструктура, захист інформації.

Статья посвящена определению существующих проблем в сфере обеспечения национальной информационной инфраструктуры Украины кадровым составом и поиску вариантов улучшения законодательного обеспечения процесса подбора кадров для работы с информацией разного вида. Особое внимание уделено вопросу системного подбора кадров, их квалификационному соответствию и поиску инновационной автоматизированной системы для работы с информацией.

Ключевые слова: информация, кадры, система кадровых ресурсов, национальная инфраструктура, защита информации.

The article is devoted to the examination of issues related to the selection of staff of the national information infrastructure of Ukraine and to the improvement of staff selection legal procedure while working with different kinds of information. Particular attention is paid to the systemic issues related to the staff selection, their qualifications compliance and to the search of the innovative automated system of information workflow.

Key words: information, staff, staff system, national infrastructure, information protection.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку економіки зумовив зростання потреби в інформації, адже саме інформація все частіше відіграє роль виробничого фактору та стратегічного ресурсу в країні.

Однак через вплив негативних явищ у сучасній інформаційній інфраструктурі українського суспільства існує ряд таких негативних чинників, як:

- неякісний рівень інформаційного забезпечення державних органів достовірною економічною інформацією, що перешкоджає прийняттю правильних та ефективних управлінських рішень з питань оптимізації національної інформаційної інфраструктури;

- наявність колізійних розбіжностей у багатьох законодавчих актах, що регулюють діяльність у сфері інформатизації та безпеки інформації;

- затримка розвитку вітчизняних інформаційних технологій, пов'язана з корупційними діями, спрямованими на закупівлю неякісної та незахищеної імпоротної техніки, що призводить до несанкціонованого доступу сторонніх осіб до важливих інформаційних ресурсів і підвищує залежність українських споживачів від телекомунікаційної техніки та закордонних комп'ютерних виробів.

Саме тому перед діючими органами державного управління постає важливе питання щодо оптимізації забезпечення кадрового потенціалу національної інформаційної інфраструктури шляхом проведення українського законодавства у відповідність до нових стандартів і вимог міжнародного масштабу

як одного з найважливіших засобів забезпечення інформаційної безпеки країни як на національному, так і на локальному рівнях.

Стан опрацювання. Питання кадрового потенціалу інформаційної інфраструктури в різні історичні періоди всіх країн світу відігравало значну роль. Згадуючи про розвиток якісного кадрового забезпечення, варто констатувати той факт, що дослідження цього питання, на жаль, раніше не було пріоритетним для України, оскільки інформаційний простір ще донедавна не займав таку значну частину у житті населення, як сьогодні. Зараз же спостерігається тенденція до активного дослідження питань кадрового потенціалу, створення дієвої системи кадрових ресурсів як необхідного активного інструменту безпосереднього впливу на інформаційний простір. Йдеться про новітні наукові розробки з питань підбору кадрів (Г.П. Рекун, Є.С. Маліновська), підвищення рівня кадрового потенціалу (М.Б. Махсма), а також про питання прийняття кадрів для роботи з інформаційними ресурсами на державному рівні (О.О. Гарматюк) тощо.

Водночас роботи, проведені на науковому рівні з питань кадрового забезпечення структур, що мають доступ до інформаційних витоків, доволі часто не співвідносяться з тим, як насправді відбувається реальний процес підбору й оптимізації кадрової політики в інформаційній сфері, у т. ч. у роботі з інформаційними ресурсами національного значення.

У разі роботи з інформаційними ресурсами як складовими частинами національної інформаційної інфраструктури особлива увага має бути приділена питанню забезпечення захищеності, а відтак – питанню підбору кваліфікованих кадрів. Інформація має особливу цінність, а тому її захист, а також захист громадян, інформацією яких володіють державні органи, є одним із пріоритетних завдань для країни.

Виклад основного матеріалу. Ні для кого вже не є секретом, що найбільшою рушійною силою у світі є саме інформація. Нині існує безліч інформаційних каналів, за допомогою яких ми можемо отримати потрібну нам інформацію у найкоротші строки. Так, інформаційні потоки, об'єднуючись у єдине ціле, складають інформаційний простір. Таке поняття, як інформаційний простір, розуміють як територію розповсюдження інформації за допомогою точно визначених компонентів національної інформаційної інфраструктури.

Очевидно, що поняття «інформаційного простору» є доволі новим і нерегульованим у законодавстві України, особливо порівняно з міжнародним, зокрема європейським законодавством. Очевидно, Україні, як і будь-якій іншій прогресивній державі, потрібен власний інформаційний простір (друковані, аудіовізуальні, інтерактивні ЗМІ та мережа Інтернет) із якісним кадровим потенціалом, від якого й залежатиме рівень захисту інформаційних каналів від стороннього впливу [2, с. 204].

На жаль, сьогодні наша держава не може пишатися абсолютно незаангажованими ЗМІ та належними секторами надання інформаційних послуг, проте перші кроки у напрямку покращення цього питання все ж відбулися. Так, обравши вектор на розвиток якісного інформаційного забезпечення, Україна запровадила ряд важливих змін щодо створення мережеских центрів із надання інформаційних послуг як на національному, так і на локальному рівнях. Ними стали центри з надання адміністративних послуг, державні кадастри, державні реєстри, банки даних (сховища баз даних), інформаційно-довідкові департаменти та ін.

Центр надання адміністративних послуг (ЦНАП) – це державна установа з надання різного роду адміністративних послуг за принципом «єдиного вікна» та «прозорого офісу». Вони створюються при місцевих радах з метою забезпечення комфортного та швидкого доступу до адміністрацій і для протидії корупції у наданні послуг фізичним чи юридичним особам. Варто також зазначити, що такі терміни, як «єдине вікно» та «єдиний офіс», активно почали використовуватися ще у 2002–2004 рр. при впровадженні абсолютно нової системи обслуговування суб'єктів господарювання місцевою владою в процесі та за наслідком видачі їм дозвільних документів.

Наступним суб'єктом із надання інформаційних послуг є державні кадастри. Як відомо, державні кадастри є різновидом існуючих інформаційних систем, які повинні раціонально використовуватися в процесі здійснення державного управління. Зважаючи на розмаїття сучасних кадастрів, можна

дійти висновку, що кадастровому обліку підлягатиме інформація про стан різноманітних об'єктів. Серед них можна виділити: містобудівний кадастр, екологічні кадастри (відходів, небезпечних відходів, лавин, антропогенних викидів та абсорбції парникових газів та ін.), кадастр нерухомості, кадастри природних ресурсів (водний, земельний, лісовий, рослинний, тваринний) та ін. [4, с. 43].

Слід також зазначити, що доволі важливим кроком на шляху до розвитку інформаційного простору України стала подія, яка відбулася 21 червня 2017 р., коли Кабінет Міністрів України Постановою № 688 про «Деякі питання реалізації пілотного проекту із запровадження електронних земельних торгів і забезпечення зберігання та захисту даних під час їх проведення» (в редакції від 03 липня 2018 р. зі змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ від 20 червня 2018 р. № 492) запровадив застосування системи Blockchain для захисту даних Держгеокадастру.

Система Blockchain – це децентралізована розподілена база даних, яка підтримує перелік записів (т. зв. блоків), що постійно зростає. Інформаційна складова такої бази захищена від будь-якого зовнішнього втручання, зокрема від підробки та переробки даних. Кожен блок цієї системи містить часову мітку та посилання на попередній блок хеш-дерева. Подібна система була створена для забезпечення діяльності нової системи електронних земельних торгів у режимі реального часу. Завдяки їй безперервно та відкрито для необмеженого кола осіб здійснюватиметься збір, візуалізація та зберігання інформації про об'єкти, які підлягають земельним торгам, проводитиметься автоматизована авторизація всіх учасників торгів, а також відбуватиметься надання, порівняння та прийняття цінових пропозицій всіх учасників аукціону, переведення всіх аукціонів в онлайн-режим.

Варто також зазначити, що використання системи Blockchain для ведення бізнесу й управлінських справ має ряд беззаперечних переваг:

- захищеність;
- прозорість процесів;
- децентралізованість;
- відсутність паперової тяганини та посередників.

У країнах із розвинутою ринковою економікою, що використовують сьогодні систему Blockchain (наприклад, Грузія, Швейцарія та Естонія), значно зросла прозорість отримання прав власності на нерухомість і землю, а також знизилася кількість випадків шахрайства. Також завдяки тому, що система Blockchain бере на себе ряд певних обов'язків, що дозволяє завіряти нотаріальні угоди, скоротився час, необхідний для оформлення відповідних документів і, як результат, у Грузії угоду з нерухомістю можна зробити всього за один день. Щоб оформити всі належні документи, потрібно відвідати кадастровий офіс і сплатити від 50 до 200 доларів (залежно від поданих документів і часу їх оформлення).

Також варто зазначити, що, хоча питання отримання паперових правостановлюючих документів досі залишилися актуальними, тепер дані про них

записані в Blockchain, а отже, перевірити справжність і достовірність таких даних дуже легко, доступно, а головне – швидко.

Ще одним органом із надання інформаційних послуг є державний реєстр – Єдиний державний реєстр. Це своєрідна автоматизована система обліку інформації про осіб, майно, документи, яка створюється та ведеться державою з метою реалізації своїх функцій. Державний реєстр ведеться відповідним уповноваженим органом державної влади з метою накопичення й обробки інформації, а також для надання певним відомостям статусу офіційного визнання.

Доволі важливими секторами інформації сьогодні є бази даних, які формуються та систематизуються відповідними органами, залежно від виду та важливості інформації. База даних – це автоматизована інформаційна система зберігання і частого колективного використання певних даних. До складу такого одного банку даних входять:

- одна або кілька баз даних (залежно від характеру інформації та сфери її використання);
- інформаційний довідник баз даних;
- системи управління базами даних (скорочено – СУБД);
- бібліотеки запитів і відповідних прикладних програм;
- досвідчений, кваліфікований персонал, що забезпечує роботу банків [5, с. 333].

Виникає питання щодо якості послуг із надання інформації. Зокрема, під поняттям «якість» слід розуміти не тільки зміст інформації, що надається, а й те, ким вона надається, наскільки кваліфікованими є кадри з надання та захисту інформації. Роботу з надання інформаційних послуг мають виконувати спеціальні інформаційні центри, в яких систематично проводиться підбір кадрів, котрі, у свою чергу, повинні володіти певним рівнем знань і відповідати основним кваліфікаційним вимогам до займаних посад [1, с. 114].

Так, наприклад, існує перелік обов'язкових вимог, що висуваються до кандидатів на посаду адміністратора ЦНАП. Отже, адміністратор (працівник) ЦНАП для прийняття його на роботу повинен:

- мати вищу освіту за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, спеціаліста;
- бути обізнаним у юриспруденції, зокрема знати основні положення Конституції України, законів України «Про державну службу», «Про засади запобігання і протидії корупції», «Про адміністративні послуги» тощо;
- мати стаж роботи на державній службі або в органах місцевого самоврядування не менше 2 років або стаж роботи в інших сферах управління не менше 3 років;
- вміти опрацювати нормативні документи, що стосуються державної служби та місцевих державних адміністрацій, сфери надання адміністративних послуг, що регулюють розвиток відповідної сфери (галузі) управління тощо;
- володіти державною мовою та мати відповідні знання з ділової мови, Інструкції з діловодства, пра-

вил організаційно-розпорядчої документації, правил ділового етикету, правил і норм охорони праці та протипожежного захисту, правил внутрішнього розпорядку райдержадміністрації;

– володіти основними навичками та принципами роботи з комп'ютером і відповідними комп'ютерними програмами.

Оскільки суспільство перебуває у процесі змін, то для того, аби всі державні органи у сфері надання інформаційних послуг, включаючи вищезазначені, відповідали міжнародним стандартам та уявленням про те, як повинен відбуватися доступ і захист інформації, слід виокремити систематику поділу кадрового потенціалу таких органів. Так, процес підбору кадрів повинен відбуватися за такими характеристиками:

- залежно від характеру та рівня доступу до інформації (підбір кадрів для роботи з відкритою інформацією та інформацією з обмеженим доступом) із застосуванням поліграфічних приладів для потенційних працівників з інформацією з обмеженим доступом;
- залежно від кваліфікаційного рівня (підбір кадрів повинен здійснюватися відповідно до кваліфікаційного рівня, знань і навичок потенційного працівника);
- у відповідності до займаної посади (керівник відділу з роботи з інформацією, адміністратор, працівник відділу, майстер із технічного обслуговування тощо) [3, с. 27].

Систематичний поділ процесу підбору кадрів для роботи з інформацією демонструє, що за правильного підходу до питань кадрового забезпечення негативний сторонній вплив на інформаційні джерела зводиться до мінімуму, тим самим забезпечуючи захист інформації та підвищуючи рівень національної інформаційної інфраструктури в цілому.

Висновки. Враховуючи вищенаведене та результати, отримані в ході проведеного дослідження з питань кадрового забезпечення суб'єктів інформаційної інфраструктури, слід зазначити, що сьогодні є ряд невирішених проблемних питань, пов'язаних із неякісним підбором кадрів і їх стороннім втручанням до процесів інформаційного забезпечення. Тож для забезпечення оптимального рівня захисту інформаційних потоків і джерел інформації слід впровадити на законодавчому рівні зміни щодо систематизації підбору кадрових ресурсів як необхідного активного інструменту впливу на інформаційний простір. А саме: закріпити на законодавчому рівні можливість використання поліграфічних приладів для осіб – потенційних працівників з інформацією з обмеженим доступом; центри з надання інформаційних послуг населенню, фізичним і юридичним особам поступово переводити на автоматизований, вільний від стороннього втручання режим роботи із застосуванням системи Blockchain; у локальних актах підприємств та організацій, незалежно від форми власності, передбачити додаткові вимоги до потенційних працівників у сфері надання інформаційних послуг щодо рівня професіоналізму та навичок відповідно до займаної посади.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Реун Г.П. Особливості використання технологій підбору персоналу на підприємстві. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Економіка і менеджмент». 2015. Вип. 12. С. 114–118.
2. Махсма М.Б. Сучасні зовнішні технології підбору кадрів. Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». Київ: КНЕУ, 2010. Спец. вип. «Соціально-трудова відносина: теорія та практика». Т. 3. С. 204–211.
3. Гарматюк О., Чура О. Інноваційні підходи в системі підбору персоналу. Матеріали 5-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції пам'яті почесного професора ТНТУ, академіка НАН України М.Г. Чумаченка «Інноваційні засади управління підприємствами в умовах сталого розвитку». 2016. № 10. С. 27–28.
4. Ключниченко В.Н. Кадастри природних ресурсів: курс лекцій. Новосибірськ: СГГА. 2012. 120 с.
5. Адамик О.В. Бази і сховища даних – інформаційний фундамент бухгалтерського обліку та аналізу. Економічні, управлінські, правові та інформаційно-технічні проблеми діяльності підприємств: колективна монографія / за заг. ред. Л.М. Савчук, М. Фіц. Дніпро: Герда, 2016. С. 330–341.