

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ СФЕРИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ВАЖИЛЬ РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ДСНС УКРАЇНИ

THE CIVIL PROTECTION SPECIALIST TRAINING AS EFFECTIVE PART OF PERSONNEL POLICY DEVELOPMENT

У науковій статті розглянуто питання підготовки фахівців сфери цивільного захисту та її взаємозв'язок із кадровою політикою ДСНС України. Визначено основні складники механізму реалізації державної кадрової політики. Проведено аналіз понятійного апарату щодо термінології «кадрова політика», «механізми реалізації кадрової політики» в контексті підготовки фахівців сфери цивільного захисту. Обґрунтовано необхідність запровадження в ДСНС України системи кадрового менеджменту на основі європейських принципів. Запропоновано заходи, необхідні для досягнення ефективного функціонування кадрової політики в контексті підготовки фахівців у сфері цивільного захисту.

Ключові слова: цивільний захист, кадрова політика, державне управління, механізм реалізації, підготовка фахівців.

В научной статье рассмотрены вопросы подготовки специалистов сферы гражданской защиты и ее взаимосвязь с кадровой политикой ГСЧС Украины. Определены основные составляющие механизма реализации государственной кадровой политики. Проведен анализ понятийного аппарата относительно терминологии «кадровая политика», «механизмы реализации кадровой политики» в контексте подготовки специалистов сферы гражданской защиты.

Обоснована необходимость введения в ГСЧС Украины системы кадрового менеджмента на основе европейских принципов. Предложены меры, необходимые для достижения эффективного функционирования кадровой политики в контексте подготовки специалистов в сфере гражданской защиты.

Ключевые слова: гражданская защита, кадровая политика, государственное управление, механизм реализации, подготовка специалистов.

The article deals with the issues of training specialists in the field of civil protection and its interrelation with the personnel policy of the SESU. The main components of the mechanism of implementation of the state personnel policy are determined. The analysis of the conceptual apparatus is conducted on terminology "personnel policy", "mechanisms of realization of personnel policy" in the context of training specialists in the field of civil protection. The necessity of introduction of personnel management system in the SESU on the basis of European principles is substantiated. The measures necessary for the effective functioning of personnel policy in the context of training specialists in the field of civil protection are proposed.

Key words: civil protection, personnel policy, public administration, mechanism of realization, training of specialists.

УДК 351/354

Гада О.Б.

ад'юнкт навчально-науково-виробничого центру
Національний університет
цивільного захисту України

Постановка проблеми в загальному вигляді. Кількість, небезпечність і складність надзвичайних ситуацій, пов'язаних із природними, екологічними, техногенними і технічними явищами, щороку невпинно зростає не тільки в Україні, але й у всьому світі. Це зумовлюється як глобальними змінами клімату на планеті, так і поглибленням процесу глобалізації, прогресуючим антропогенним впливом, недотриманням норм і правил безпечного провадження господарської діяльності та, як наслідок, інтенсифікує небезпеку виникнення аварій і катастроф, які стають усе більш масштабними і небезпечними для населення, природного середовища й стійкого функціонування економіки. Результатом вищезазначеного є значні матеріальні та соціальні збитки, кількість і масштабність яких може становити загрозу національній безпеці в економічній, соціальній та екологічній сферах.

Недопущення надзвичайних ситуацій, а у разі виникнення – ліквідація їх наслідків є загальнодержавною проблемою і одним із найважливіших завдань системи публічного управління в Україні, а реалізація державної

політики у сфері запобігання надзвичайним ситуаціям техногенного та природного характеру – пріоритетним напрямом роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади. Одночасно статистика виникнення надзвичайних ситуацій переконливо свідчить, що зниження кількісних показників не відбувається.

Світова економічна криза змусила ретельно переглянути можливості майже всіх країн до поступового розвитку економіки держави та подолання негативних наслідків зазначеного явища. Найбільш позитивні наслідки мають країни, які завдяки всебічному аналізу розробили відповідні програми антикризового управління розвитком держави. Найбільш важливим складником розвитку будь-якої країни світу є людина, особистість, що у множині становить кадровий потенціал держави. Реальна та об'єктивна оцінка кадрового потенціалу буде суттєво впливати на ефективність антикризового управління розвитком держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам кадрової політики держави в контексті підготовки фахівців у сфері цивільного захисту присвячені праці багатьох вітчизняних

і зарубіжних учених, таких як В.Д. Бакуменко, Н.Т. Гончарук, О.П. Губа, С.М. Домбровська, А.Н. Заречнева, Г.І. Лелікова, В.І. Луговий, В.М. Князєв, А.О. Мельниченко, В.П. Садковий, С.М. Серьогін, А.О. Яценко та інші.

Мета статті. Статтю присвячено розгляду питання підготовки фахівців сфери цивільного захисту та її взаємозв'язок із кадровою політикою ДСНС України.

Виклад основного матеріалу. На підставі аналізу сучасних положень і теоретичних праць можна зазначити, що ефективність реалізації кадрової політики в контексті підготовки фахівців у сфері цивільного захисту України змінюється залежно від економічних можливостей держави, доцільності та обґрунтованості обраних механізмів реалізації тих завдань, які мають виконувати сили цивільного захисту в межах наявного кадрового потенціалу [2; 9].

На сучасному етапі розбудови ДСНС України її керівництвом ретельно розглядається питання підвищення ефективності застосування оперативно-рятувальної служби не збільшуючи при цьому її загальної чисельності. В умовах світової економічної кризи найбільш актуальним питанням для ДСНС України є ефективне використання кадрового потенціалу за принципом: мати відповідного фахівця потрібної кваліфікації в необхідний час у конкретному місці. Стратегічну мету зазначених процесів визначає кадрова політика в ДСНС України, яка, у свою чергу, визначається державною кадровою політикою.

Саме держава, як загальнонародна організація, отримує від народу повноваження в кадровій політиці. Вона виступає головним суб'єктом кадрової політики, здійснює реалізацію волі більшості громадян через гілки влади, які делегують кожній із них певні функції в кадровій роботі. При цьому держава впливає на кадрові процеси через закони, нормативні документи, управлінські рішення, а також через практичні дії чиновників державної служби, які постійно взаємодіють із кадрами інших структур, контролюють від імені держави їхню діяльність.

Кадрова політика в широкому розумінні – це система правил і норм, які розробляються стратегічними органами управління для приведення людських ресурсів у відповідність із цілями та стратегією організації. У контексті підготовки фахівців у сфері цивільного захисту кадровою політикою треба визначити систему норм, організаційно-стабілізуючих методів створення організаційної культури у сфері цивільного захисту України і організаційних відносин між працівниками,

особами рядового та начальницького складу під час здійснення ними службової та трудової діяльності.

Спираючись на наведене, кадрову політику ДСНС України характеризує її зв'язок із метою (ціллю), стратегією, структурами підрозділів, службовими та трудовими відносинами. Кадрова політика розробляється на стратегічному рівні, а реалізується через спрямованість діяльності людей на досягнення цілі організації на всіх рівнях.

Кадрова політика у сфері цивільного захисту покликана створювати умови для виконання завдань з оптимальною віддачею.

Механізмом реалізації кадрової політики є система планів, норм і нормативів, організаційних, адміністративних і соціальних заходів, спрямованих на вирішення кадрових проблем і задоволення потреб організації в персоналі [3; 5].

Механізм реалізації кадрової політики – це сукупність відповідних кадрових органів, організованих у систему для виконання цілей (завдань) кадрової політики відповідно до їх правового статусу, а також комплекс правових норм, які регламентують організаційні засади та процес реалізації вказаними органами свого функціонального призначення [4; 6].

Основні складники механізму реалізації державної кадрової політики такі:

- кадрове планування;
- формування кадрового резерву;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу;
- контролювання кадрового забезпечення;
- оцінка кадрів через механізм атестації.

Кадрова політика в контексті підготовки фахівців у сфері цивільного захисту визначена як сукупність принципів, напрямів, форм, методів діяльності органів управління цивільним захистом, спрямована на створення цілісної системи формування, підготовки, ефективного використання особового складу, забезпечення потреб кожної особистості, розвитку у неї стійкої мотивації до служби та можливості реалізації свого потенціалу під час її проходження [3].

Головною метою кадрової політики ДСНС України в контексті підготовки фахівців у сфері цивільного захисту має стати створення умов для ефективного комплектування служби цивільного захисту особовим складом, спроможного до виконання завдань за призначенням.

Основою кадрової політики в службі цивільного захисту України повинні стати принципи, що базуються на європейських цінностях, таких як:

- законність, демократичність, спадкоємність, відкритість і прозорість;
- рівність можливостей усіх громадян щодо службової кар'єри (здорова конкуренція під час просування по службі);
- оптимальне поєднання інтересів служби цивільного захисту та конкретної особи;
- спрямованість на забезпечення готовності підрозділів ДСНС України до ефективного виконання завдань за призначенням;
- єдність щодо формування та реалізації кадрової політики за напрямками кадрового менеджменту, підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) та соціально-гуманітарного забезпечення персоналу;
- індивідуальний підхід у кадровій роботі;
- поєднання досвіду з новаціями, формування інтелектуальної еліти служби цивільного захисту;
- науковість, системний підхід до розвитку кадрової політики;
- дотримання соціальних гарантій.

Для досягнення ефективного функціонування кадрової політики на сучасному етапі розвитку служби цивільного захисту доцільно провести низку відповідних заходів:

- забезпечити участь у соціально-економічних і політичних реформах (у сфері інтересів служби цивільного захисту) особового складу ДСНС України, мобілізувати людські (кадрові) ресурси на активну участь у високоефективній якісній діяльності, спрямованій на підвищення професійності служби цивільного захисту;
- створити умови для комплектування всіх ланок управління та забезпечення повсякденної діяльності служби цивільного захисту ініціативними та компетентними фахівцями, які усвідомлюють необхідність якісних змін у ДСНС України та спроможні впроваджувати їх у життя;
- забезпечити безперервне вдосконалення і своєчасне оновлення особового складу служби, неухильне підвищення професійності та соціальної відповідальності кадрів щодо управління, формування, підготовку, розстановку і раціональне використання висококваліфікованих кадрів різної спеціалізації і напрямів діяльності.

Зважаючи на наведене, кадрову політику в системі підготовки фахівців у сфері цивільного захисту в ДСНС України характеризує її зв'язок із метою (ціллю), стратегією застосування сил служби цивільного захисту, центральними органами виконавчої влади та органами цивільного захисту, організаційними структурами самої служби, відносинами між ними.

Кадрова політика в ДСНС України повинна бути спрямована на досягнення збалансова-

ності інтересів, з одного боку, між керівництвом і підлеглими, а з іншого – між державою і службою цивільного захисту (силами цивільного захисту).

Суб'єктом кадрової політики у сфері цивільного захисту є центральний орган виконавчої влади, який формує і реалізує державну політику у сфері цивільного захисту. Він розробляє і здійснює свою кадрову політику на основі державної кадрової політики, він фактично її реалізує.

Об'єктом кадрової політики у сфері цивільного захисту є організація управління людськими (кадровими) ресурсами. Предметом кадрової політики у сфері цивільного захисту є органи управління та сили цивільного захисту.

Треба визначити три рівні, на яких формується та реалізується кадрова політика під час підготовки фахівців у сфері цивільного захисту:

- на стратегічному рівні – діяльність кадрів вищого рівня управлінської ієрархії, яка спрямована на реалізацію замовлення суб'єктів політики та забезпечує підготовку персоналу відповідно до кваліфікаційних вимог як сьогодні, так і на перспективу. Результатом цієї діяльності є нормативні документи, які визначають втілення в життя замовлення суб'єктів політики, організацію кадрового менеджменту в структурах органів управління та сил цивільного захисту на оперативно-тактичному і тактичному рівнях. Кадрова стратегія є засобом організації кадрової політичної діяльності з реалізації цілей цієї політики.

- на оперативному та тактичному рівнях кадрова політика трактується як завдання, принципи і методи, за допомогою яких досягається мета (цілі) кадрової політики, формується організаційна культура, визначаючи відносини з персоналом.

На кадрову політику під час підготовки фахівців у сфері цивільного захисту впливають такі фактори:

- зміст, напрями та сфери впливу кадрової політики;
- організація кадрової роботи як механізму реалізації цілей і завдань кадрової політики.

Ці фактори не залишаються незмінними. Вони підпорядковані меті і завданням, які вирішує служба цивільного захисту в конкретний час. Одночасно зберігаються основні риси та ідеї, що мають сталий, довготривалий характер і визначають основні принципи кадрової політики, а також кадрової роботи. Зазначені принципи становлять основу процесів планування, добору (відбору), підготовки, розстановки і використання персоналу служби цивільного захисту. У сукупності з методами, засобами та формами управління персона-

лом ці принципи покладені в основу кадрового менеджменту.

Потреба в удосконаленні кадрової політики під час підготовки фахівців у сфері цивільного захисту зумовлена такими чинниками:

– необхідністю забезпечення здатності рядового та начальницького складу сфери цивільного захисту до виконання нових завдань в умовах змін форм, методів і засобів цивільного захисту населення;

– оптимізацією структури органів управління та сил цивільного захисту на користь останніх;

– реалізацією Україною політичного рішення щодо інтеграції до Організації Північноатлантичного договору та необхідністю наближення до стандартів, прийнятих у країнах-членах НАТО;

– інтеграцією системи освіти у сфері цивільного захисту до державної системи освіти, а також оптимізацією мережі вищих навчальних закладів сфери цивільного захисту.

Висновки. Отже, історичні тенденції розвитку кадрової політики служби цивільного захисту з часів отримання незалежності були невіддільним складником розвитку державної кадрової політики. Зокрема, зважена кадрова політика держави щодо служби цивільного захисту є інструментом впливу держави на виконання функції цивільного захисту населення, територій, навколишнього середовища та майна від надзвичайних ситуацій.

Пріоритетом кадрової політики під час підготовки фахівців у сфері цивільного захисту можна вважати визначення генеральної лінії та принципів настанов у роботі з персоналом в ДСНС України на довготривалу перспективу з урахуванням завдань, які покладені на службу цивільного захисту.

Виникла нагальна потреба щодо виконання таких заходів: удосконалення нормативно-

правового забезпечення в галузі розвитку кадрової політики у сфері цивільного захисту; впровадження сучасної системи кадрового менеджменту в ДСНС України, що базується на європейських принципах; подолання негативних наслідків обмеженого фінансування потреб служби цивільного захисту, втілення дієвих механізмів соціального та ресурсного забезпечення служби цивільного захисту на рівні світових стандартів.

За умов ефективного та якісного впровадження зазначених заходів можливі подальший розвиток і стабілізація кадрової ситуації у сфері цивільного захисту України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс цивільного захисту України. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 34–35. 458 с.
2. Іванов Л.Ф. Діалектика управління: монографія. Дніпропетровськ: «Пороги», 1996. 123 с.
3. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: навч. посібник. К.: КНЕУ, 1998. 224 с.
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посібник. К.: «Кондор», 2003. 296 с.
5. Немцов В.Д., Довгань Л.С. Стратегічний менеджмент: навч. посібник. К., 2001. 560 с.
6. Олішевський А.С. Теоретико-методологічні та правові засади формування кадрової політики служби цивільного захисту. *Наукові праці МАУП*. 2012. Вип. 4 (35). С. 116–123.
7. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. Житомир: ЖІТ1, 2000. 304 с.
8. Підсолонко О.А. Менеджмент: теорія і практика. К.: ЦУЛ, 2003. 370 с.
9. Табахарнюк М.О., Петренко В.П. До оцінки стану і досвіду використання сучасних мотиваційних технологій керівниками українських підприємств та організацій. *Регіональна економіка*. 2001. № 3. С. 100–107.
10. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики: Монографія. К.: МАУП, 1997. 176 с.