

О. Г. Барило,

к. т. н., старший науковий співробітник, старший науковий співробітник наукового відділу,
Інститут державного управління у сфері цивільного захисту

С. П. Потеряйко,

кандидат військових наук, доцент, провідний науковий співробітник наукового відділу,
Інститут державного управління у сфері цивільного захисту

В. О. Тищенко,

кандидат наук з державного управління,
учений секретар, Інститут державного управління у сфері цивільного захисту

ПИТАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Досліджено перспективні напрями розвитку державної служби та кадрової політики у сфері цивільного захисту України.

Investigational perspective directions of development of government service and skilled policy in the field of civil defence of Ukraine.

Ключові слова: державна служба, кадрова політика, механізми державного управління, цивільний захист, надзвичайна ситуація.

Key words: government service, skilled policy, mechanisms of state administration, civil defence, extraordinary situation.

ВСТУП

Тенденції розвитку державного управління в Україні протягом останніх років свідчать про те, що створюється нова модель державного менеджменту. Однак попри те, що з моменту проголошення незалежності України організаційна структура управління зазнала значних трансформацій, сьогодні державне управління все ще не у повній мірі відповідає стратегічному курсу країни до європейських стандартів демократичного врядування, оскільки залишається неефективним, схильним до корупції, внутрішньо суперечливим через вбудований конфлікт інтересів, надмірно централізованим, закритим від суспільства, громіздким і відірваним від потреб громадянина.

Сьогодні маємо розмиті повноваження вищих ешелонів влади, розбалансовану систему органів виконавчої влади, частина з яких юридично не перебуває під контролем Уряду, і, як наслідок, недостатню спроможність Кабінету Міністрів України повною мірою виконувати свою роль як стратегічного центру виконавчої влади. Ефективна і стала система урядування передбачає правові та інституційні рамки, які обмежують кількість типів державних органів і дають їм чітку правову основу. Наразі в Україні недостатньо обґрунтовані принципи побудови системи та структури органів влади, а механізм підпорядкування та звітності є недостатньо ефективним та прозорим.

Внаслідок цього маємо обмежені можливості для економічного та людського розвитку, недостатній рівень глобальної конкурентоспроможності країни, зокрема, за показником якості державних інституцій, внутрішньої та зовнішньої безпеки, високий рівень корупції та низький рівень задоволеності громадян діяльністю органів державної, у тому числі виконавчої влади.

Разом з тим, практична діяльність органів управління і сил системи цивільного захисту, та ефективність заходів щодо протидії надзвичайним ситуаціям, не завжди відповідають вимогам забезпечення необхідного рівня безпеки людини на сучасному етапі розвитку суспільства. Суттєві недоліки в організації оперативного реагування на масштабні надзвичайні ситуації, прийнятті своєчасних і адекватних оперативних обставинці рішень, а також в проведенні аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт свідчать про недостатній рівень організації управління в надзвичайних ситуаціях.

Певною мірою такий стан справ є наслідком розбалансованості у функціонуванні механізмів державного управління.

Досліджено, що механізми державного управління у сфері цивільного захисту є комплексним впливом органів державного управління на систему цивільного захисту, яка має визначену структуру, методи, важелі, інструменти та призначена для практичного здійснення державного управління і досягнення поставлених цілей щодо захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру, а одним із механізмів державного управління у сфері цивільного захисту, який суттєво впливає на дієвість органів державного управління, є "політичний" і, як складова цього механізму — кадрова політика державної служби [2].

Тому, на даний час виникла проблема, яка полягає у недостатньому ступеню дослідження впливу кадрової політики держави на спроможність системи цивільного захисту виконувати завдання, які на неї покладено.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

У працях вітчизняних і зарубіжних вчених розглядаються проблеми дослідження розвитку державної служби та кадрової політики. Зокрема, дослідженням у цій сфері присвячено роботи О.В. Альбоція, М.В. Болотських, В.Д. Бакуменка, М.М. Кулешова, С.О. Калашнікова, С.А. Рашкевича, О.О. Труша, І.М. Шпильового та ін. Але всі вони здебільшого носять фрагментарний характер і не повністю освітлюють перспективний напрям дослідження розвитку державної служби та кадрової політики як механізму державного управління системою цивільного захисту України.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Завдання статті — дослідити вплив кадрової політики держави на спроможність системи цивільного захисту виконувати завдання, які на неї покладено та виявити можливі шляхи її удосконалення.

РЕЗУЛЬТАТИ

Одним із перспективних напрямів дослідження механізмів державного управління системою цивільного захисту є пошук шляхів розвитку державної кадрової політики у сфері цивільного захисту.

Як показує досвід, вирішення завдань щодо попередження і ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій вимагає спрямовувати державну політику на консолідацію усіх верств суспільства, залучення значних людських, фінансових, матеріальних, інтелектуальних та інших ресурсів, ви-

конання науково обгрунтованого комплексу заходів щодо захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій.

На сучасному етапі основною метою державної політики України у сфері захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій є забезпечення гарантованого рівня безпеки особистості, суспільства і держави в межах науково обгрунтованих критеріїв прийнятної ризику. Державна політика у вищезазначеній сфері регламентується відповідними законами і нормативно-правовими актами шляхом розробки та реалізації державних і регіональних цільових програм, науково-технічних програм, планів розвитку та удосконалення єдиної системи цивільного захисту.

Крім того, держава приділяє значну увагу підготовці кадрів органів державного управління сфери цивільного захисту.

Досліджено, що державна кадрова політика — це стратегія держави з формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства. Державна галузева кадрова політика є складовою державної кадрової політики, яка базується на державних пріоритетах з урахуванням галузевих особливостей та потреб і відповідних ресурсів. Механізм реалізації державної кадрової політики являє собою комплекс правових норм, принципів, засобів, що забезпечують раціональний добір, підготовку, використання та розвиток людського потенціалу у сфері цивільного захисту [3].

У той же час доведено, що серед основних проблем державної кадрової політики у сфері цивільного захисту, які потребують невідкладного вирішення, є такі [1; 4—7; 9]:

— невідповідність державної кадрової політики вимогам трансформаційних процесів у державі внаслідок того, що значна частина наявного кадрового корпусу державного управління та місцевого самоврядування не готова до роботи в умовах сьогодення і на перспективу;

— недосконалість законодавчої бази, яка не надає процесам управління персоналом правової обгрунтованості, урегульованості та захищеності, не враховує європейські стандарти в кадровій сфері;

— відсутність стратегічного спрямування щодо підготовки персоналу відповідно до потреб суспільства, яке передбачає кваліфіковане здійснення прогнозування, планування, постійне оцінювання ситуації з персоналом у країні;

— невпорядкованість, слабка функціональна визначеність структур по роботі з персоналом, недостатня кваліфікація персоналу кадрових служб, що веде до неефективності, неузгодженості підходів у кадровому менеджменті.

На даний час підготовка кадрів для системи цивільного захисту здійснюється через ступеневу систему безперервного навчання та включає такі складові: початкова спеціальна підготовка молоді; професійна (первинна) підготовка; вища освіта за напрямками пожежної безпеки та рятувальної справи. Існуюча підсистема підготовки кадрів в основному забезпечує підготовку висококваліфікованих фахівців відповідно до державних стандартів та вимог до посади. Водночас, мережа спеціальних вищих навчальних закладів не повною мірою відповідає реальним потребам системи цивільного захисту та потребує подальшої оптимізації [8].

Крім того, потребує удосконалення зміст підготовки та підвищення кваліфікації фахівців усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до державних вимог та досвіду підготовки їх застосування у провідних країнах світу. Залишається недостатньою практична підготовка випускників спеціальних вищих навчальних закладів та навчальних частин (центрів) до виконання обов'язків за призначенням. Рівень знання іноземних мов фахівців системи цивільного захисту не дає можливості залучити весь особовий склад до участі в міжнародних навчаннях та операціях. Матеріально-технічна база спеціальних вищих навчальних закладів та навчальних частин (центрів) застаріла, не в повній відповіді вимогам підготовки фахівців і потребує оновлення.

Таким чином, дослідження показали, що в Україні існують невирішені проблемні питання у кадровій політиці, що пов'язані з: трансформаційними процесами до європейських стандартів у кадровій сфері; підготовкою персоналу відповідно до потреб суспільства; недостатньою кваліфікацією персоналу кадрових служб; відсутністю чіткого розмежування політичних та адміністративних функцій; невідповідністю системи професійної підготовки та підвищення кваліфікації потребам держави; недосконалістю системи добору кадрів на державну службу; непрозорістю в питаннях кадрових призначень [2].

З метою вирішення вищезазначених проблемних питань пропонується основними завданнями у кадровій політиці визначити:

— уточнення розподілу завдань, функцій, повноважень і відповідальності органів управління щодо формування та реалізації кадрової політики;

— здійснення заходів щодо ресурсного забезпечення системи кадрового менеджменту централізованого типу;

— удосконалення системи оцінювання службової діяльності начальницького складу системи цивільного захисту;

— здійснення формування резерву кандидатів для просування по службі;

— забезпечення врахування конкретних результатів діяльності персоналу під час присвоєння спеціальних звань, заохочення;

— здійснення заходів щодо запобігання відтоку найбільш підготовлених фахівців.

Перспективний напрям подальших наукових досліджень у вищезазначеній галузі вбачається в розробці та впровадженні прогресивних форм і методів навчання державних службовців у сфері цивільного захисту.

ВИСНОВКИ

Впровадження вищезазначених заходів в управлінні персоналом дозволить удосконалити кадрову політику стосовно всього персоналу системи цивільного захисту; оптимізувати розподіл завдань, функцій, повноважень і відповідальності органів управління в регіонах України стосовно формування та реалізації кадрової політики в системі цивільного захисту; здійснити перехід до системи кадрового менеджменту централізованого типу та застосовувати сучасні підходи кадрового менеджменту на всіх рівнях кадрової вертикалі.

У той же час, удосконалення підсистеми підготовки кадрів дозволить підвищити якість теоретичної та практичної підготовленості особового складу до виконання обов'язків за посадами. Безперервна підготовка кадрів, що органічно поєднує спеціальну освіту, перепідготовку та підвищення кваліфікації, створить умови для постійного професійного росту особового складу, забезпечить його кар'єрне зростання та підтримку високої готовності рятувальних підрозділів до дій за призначенням.

Література:

1. Закон України "Про Кабінет Міністрів України" від 16.05.2008 № 279-VI [Електронний ресурс] // Офіційний сайт. — 2011. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=279-17>
2. Тищенко В.О. Механізми державного управління у сфері цивільного захисту: дис.... к. держ. упр.: 12.03.12 / Тищенко Василь Олександрович. — К., 2012. — 168 с.
3. Федулов Г.В. Зарубежный опыт создания и обеспечения функционирования систем предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций // Проблемы безопасности при чрезвычайных ситуациях. — 1998. — Вып. 8. — С. 63—100.
4. Указ Президента України "Про Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року" від 24.05.2000 № 717/2000 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт. — 2011. — Режим доступу: <http://www.mns.gov.ua/txt/?doc=laws/laws/up717-2000>
5. Закон України "Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку" від 8.02.1995 № 39/95-ВР [Електронний ресурс] // Офіційний сайт. — 2011. — Режим доступу: <http://www.mns.gov.ua/txt/?doc=laws/laws/zakDCZ%20yad%-20en%201>
6. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Положення про організацію оздоровлення громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" від 16.05.2000 № 800 [Електронний ресурс] // Офіційний сайт. — 2011. — Режим доступу: <http://www.mns.gov.ua/txt/?doc=laws/laws/post800>
7. Проект Стратегії державної кадрової політики на 2011—2020 роки [Електронний ресурс] // Офіційний сайт. — 2011. — Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua/sub/kiev/ua/pubscation/content>
8. Левчук І.П. Напрями застосування моделей кадрових підсистем у роботі з персоналом служби цивільного захисту [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2010-7/zmist/R_2/08-Levchuk.pdf
9. Указ Президента України "Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій" від 10.11.1995 № 1035/95

Стаття надійшла до редакції 18.01.2013 р.