

радіоекологічних умовах / С.І. Азаров, В.І. Паламарчук, В.Л. Сидоренко // Екологічні науки. – 2014. – Вип. 6. – С. 5-11.

4. Азаров С.И. Радиоэкологические последствия лесных пожаров в Украине / С.И. Азаров // Гигиена населенных мест. – 2000. – Вип. 37 – С. 341-344.

5. Азаров С.И. Методика анализа радиационного риска при тушении пожара на территориях, загрязнённых радионуклидами / С.И. Азаров // Пожаровзрывобезопасность. – 2001. – Т. 10, № 1. – 2001. – С. 40-43.

6. Азаров С.І. Радіаційний ризик для населення від пожеж в лісах, забруднених Чорнобильськими радіонуклідами / С.І. Азаров, О.В. Руденко, В.Л. Сидоренко, С.А. Єременко // Екологічна безпека і природокористування. – 2012. – Вип. 9. – С. 19-25.

7. Matveeva I. Radiocapacity model Appliance for Ecological standardization of radiation factor in a lake ecosystem / I. Matveeva // Proceedings of the National Aviation University. – 2014. – № 1(58). – P. 70-74.

8. Матвеева И.В. Радиоёмкость различных типов экосистем и принципы их экологического нормирования / И.В. Матвеева // ScienceRise. – 2014. – № 2 (4). – С. 11-17.

9. Матвеева И.В. Анализ и оценка радиоэкологических контрмер на основе теории радиоёмкости / И.В. Матвеева // Ядерная физика та енергетика. – 2013. – Т. 15. – № 3. – С. 306-312.

10. Кутлахмедов Ю.О. Застосування методу страхового ризику при радіаційному забрудненні в силових екосистемах / Ю.О. Кутлахмедов, І.В. Матвеева, В.П. Петрусенко // Вісник Національного авіаційного університету. – 2011. – № 4(49). – С. 115-118.

**УДК 355.58:37.08**

*Тищенко В.О., к.держ.упр., доцент  
Білошицький М.В., к.х.н., доцент, с.н.с., Власенко Є.А.*

## **ПИТАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ**

*У науковій статті досліджено проблемні питання кадрової політики у сфері цивільного захисту. Виявлено невідповідність кадрової політики вимогам трансформаційних процесів у державі. Запропоновано основні напрями удосконалення кадрової політики у сфері цивільного захисту.*

*Ключові слова: кадрова політика, механізми державного управління, надзвичайна ситуація, органи управління, цивільний захист.*

**Постановка проблеми.** Нова історична реальність несе не тільки нові загрози і ризику, але і нові можливості для прогнозу і попередження лих і катастроф. Ці можливості забезпечує інформатизація сучасного світу, розвиток глобальних комп'ютерних мереж і телекомунікації, удосконалення системи управління суспільством. Тепер можна набагато ефективніше, ніж раніше, прогнозувати і попереджати лиха, приходити на допомогу.

Надзвичайні ситуації (далі – НС) можна класифікувати за різними параметрами. Найбільш важливим з них є масштаб НС. За масштабами вони

підрозділяються на локальні, місцеві, територіальні та державні. Існуюча тенденція до зростання масштабів НС змушує вчасно й обґрунтовано виробляти контрзаходи для попередження НС та їхньої ліквідації. З цією метою створюються відповідні управлінські структури – системи управління в НС. Прийняття оперативних рішень у НС утруднюється складністю оцінки їхніх основних факторів. Органам управління, зазвичай, доводиться діяти в умовах гострого дефіциту часу, обмеженої точності і вірогідності інформації. Це може призвести до прийняття нераціональних і навіть помилкових рішень, а, отже, і до великих утрат. Тому, удосконалення структури управління, орієнтованих на прогноз і попередження НС, на захист населення і територій, має особливо велике значення [1].

Разом з тим, практична діяльність органів управління і сил цивільного захисту, та ефективність заходів щодо протидії надзвичайним ситуаціям, не завжди відповідають вимогам забезпечення необхідного рівня безпеки людини на сучасному етапі розвитку суспільства. Існуючі недоліки в організації оперативного реагування на масштабні НС, прийнятті своєчасних і адекватних оперативній обстановці рішень, а також в проведенні аварійно-рятувальних та інших невідкладних робіт свідчать про недостатній рівень організації управління в НС. 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 у сфері цивільного захисту [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.

**Постановка завдання.** Метою наукової статті є провести аналіз кадрової політики у сфері цивільного захисту та визначити напрями щодо її удосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** На сьогодні питання проходження служби в органах ДСНС України не знайшли в науці належного висвітлення. Предметом наукових досліджень були лише проблеми державного управління в сфері пожежної безпеки (В.А. Доманський, С.П. Потеряйко, О.Г. Барило, В.Д. Бакуменко).

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

На даний час кадровий склад ДСНС України дуже різномірний, до нього входять молоді фахівці, які, на жаль, не мають спеціальної фахової підготовки й практичного досвіду роботи.

Проте у кадровій політиці сфери управління кадрами державної служби залишилася практика застосування неефективних напрацьованих ще за радянських часів методів роботи з персоналом, які вже застаріли характеризуються консервативністю та відсутністю сучасних технологій управління кадрами, що призводить до непривабливості державної служби з надзвичайних ситуацій як серед професійних кадрів, так і серед молоді.

Саме тому в умовах гострого дефіциту висококваліфікованих високоморальних

кадрів, пов'язаного з кризою кадрового потенціалу державної служби України з надзвичайних ситуацій і недостатнім розвитком механізму його формування нагальною є проблема орієнтації світогляду кадрів державної служби, усвідомлення ними своєї головної ролі у віщенні завдань сучасної України [1].

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 і являє собою комплекс правових норм, принципів, засобів, що забезпечують раціональний добір, підготовку, використання та розвиток людського потенціалу у сфері цивільного захисту [3].

На сьогодні, 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, що не надає процесам управління персоналом правової обґрунтованості, 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 посад. Водночас, мережа спеціальних вищих навчальних закладів не повною мірою відповідає реальним потребам системи цивільного захисту та потребує подальшої оптимізації [8].

Крім того, потребує вдосконалення 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 вищерозглянутих 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.

Перспективним напрямом 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 щодо 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 підтримання високої готовності рятувальних підрозділів до дій за призначенням.

### **Список використаних джерел**

1. Левчук І.П. Актуальність та практичні аспекти роботи МНС України з формування кадрового резерву державних службовців в органах цивільного захисту / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara,kharkov.ua/e-book/ab/2009-1/doc/3/04.pdf> .

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]. – 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]. – 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]. – Режим доступу до сайту: <http://www.mns.gov.ua/txt/?doc=laws/laws/post800>.

7. Проект Стратегії державної кадрової політики на 2011-2020 роки [Електронний ресурс]. Режим доступу до сайту: <http://www.guds.gov.ua/sub/kyiv/ua/publscation/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\\_2/08Levchuk.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2010-7/zmist/R_2/08Levchuk.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.

УДК 355.586:372.881.111.1

*Шихненко К.І., к.пед.н.,  
Жебровська Н.І., Віннікова Л.Ф.*

## **ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ІНШОМОВНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

*Стаття акцентує увагу на тому, що сучасною метою навчання іноземній мові державних службовців є оволодіння ними іноземною мовою як засобом комунікації. Набуття даними фахівцями професійно спрямованої іноземної компетентності розглядається як необхідна умова для успішного виконання професійної діяльності.*

*Стверджується, що ефективність навчальної діяльності державного службовця з вивчення іноземної (англійської) мови зумовлена ступенем наближення процесу навчання, що формує нові навички і вміння та здатність продукувати нове знання, до реальних умов їх практичного застосування. Наголошується, що такий підхід до навчання спонукає слухачів зосереджуватися на навчальному процесі, аналізувати та проводити рефлексію власної навчальної діяльності.*

*Ключові слова: іноземна мова, цивільний захист, навчання, спілкування.*

**Постановка проблеми.** В умовах сучасного розвитку суспільства система професійної підготовки кадрів у Державній службі з надзвичайних ситуацій України (далі – ДСНС) відрізняється багатопрофільним спрямуванням. Одним з важливих напрямів удосконалення професійного рівня співробітників ДСНС вважається підвищення кваліфікації державних службовців, а також й всіх фахівців, які безпосередньо беруть участь у міжнародних пошукових, рятувальних операціях, у місіях з підтримки миру та безпеки в світі.