

Дімітрова Є.В., аспірантка навчально-науково-виробничого центру
Національного університету цивільного захисту України

Ye. Dimitrova, Postgraduate of Training and Research and Production Cen-
ter of the National Defense University of Ukraine

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

FORMATION OF PERSONNEL POLICY IN THE FIELD OF CIVIL DE- FENSE OF UKRAINE

У статті аналізуються такі поняття, як кадрова політика, пріоритети кадрової політики, механізми формування кадрової політик у сфері цивільного захисту України. Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що воно робить внесок у розвиток теоретичних засад кадрової політики в контексті сучасної науки. На думку автора удосконалення підсистеми підготовки кадрів дозволить підвищити якість теоретичної та практичної підготовленості особового складу до виконання обов'язків за посадами. З'ясовано, що 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.

Ключові слова: кадрова політика, державне управління, механізми формування кадрової політики, цивільний захист, надзвичайна ситуація.

The article analyzes such concepts as personnel policy, personnel policy priorities, mechanisms of personnel policy formation. The theoretical significance of the study is that it contributes to the development of the theoretical foundations of personnel policy in the context of modern science. According to the author, the improvement of the training subsystem will improve the quality of theoretical and practical training of personnel to perform their duties. It was found that continuous training, which organically combines special education, retraining and advanced training, will create conditions for continuous professional growth of personnel, ensure their career growth and support the high readiness of rescue units to act as assigned.

Keywords: personnel policy, public administration, mechanisms of personnel policy formation, civil protection, emergency situation.

Постановка проблеми. У сучасних реаліях в Україні склалися несприятливі умови щодо збереження і відтворення людських ресурсів,

людського потенціалу, який є природним джерелом формування якісного складу працівників усіх сфер державного розвитку. Несприятливі соціально-економічні умови – це проблеми, пов'язані із забезпеченням гарантованого конституційного права громадян на працю, вільний вибір професії та роду трудової діяльності, зниження зацікавленості в розвитку якісного трудового потенціалу в умовах занепаду вітчизняного виробництва; старіння населення, бідність; незатребуваність за нинішньої організаційно-кадрової моделі державного управління знань та інтелекту, сучасних перспективних способів їх застосування у різних сферах, низький рівень інвестування в освіту. Тому питання розвитку людського потенціалу є надзвичайно актуальним.

Аналіз стану наукових розробок із питань формування державного управління ефективним розвитком кадрової політики у сфері цивільного захисту України дає підставу стверджувати, що вона є невід'ємною частиною загальної політики та «вторинною щодо інших видів політики», не відповідає сучасним підходам до управління. Натомість підвищення ефективності механізмів державного управління на регіональному рівні є одним із визначальних чинників українського державотворення. Наукові дослідження щодо понятійнокатегорійного апарату адміністративно-територіальної реформи, її сутності, головної мети, напрямків, цілей і завдань засвідчують про значну увагу науковців та фахівців до розв'язання проблеми підвищення ефективності державного управління кадровою політикою у сфері цивільного захисту України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблеми формування і використання кадрового потенціалу присвячені праці вітчизняних і зарубіжних учених: О. Амоша, М. Армстронг, І. Бажан, Д. Богиня, Н. Верхоглядова, В. Гавва, Н. Гавкалова, Б. Генкін, В. Гриньова, О. Грیشнова, І. Джаїн, М. Долішній, П. Журавльов, Є. Качан, М. Кім, А. Криклій, А. Колот, О. Крушельницька, Є. Лапін, Г. Назарова, Ю. Одегов, Г. Осовська, А. Панкратов, М. Пітюлич, В. Пономаренко, М. Семикіна, С. Фішер, Н. Шаталова, Л. Шаульська, І. Швець, Т. Шульц, О. Ястремська та ін.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз чинників, що впливають на процес формування кадрової політики у сфері цивільного захисту України.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах одним із пріоритетних завдань розвитку держави є підвищення її конкурентоспроможності. Концепція конкурентоспроможності ґрунтується на ефективності використання природних, виробничо-технологічних, трудових, фінансових та інших ресурсів. Наявність ресурсів і повнота їх залучення дають українській державі абсолютні й порівняльні конкурентні переваги перед іншими країнами. Саме працездатне населення є чинником ефективності функціонування підприємств, зростання обсягів валового продукту, що визначає загальний рівень соціально-економічного розвитку.

В умовах глобалізації світової економіки, різкого посилення конкуренції, змінилося ставлення до головної продуктивної сили суспільства - людини. Глибокі трансформації відбуваються не тільки в політичній і економічній структурах суспільства, але і в ціннісній і мотиваційній областях життя людини. Успішна, конкурентоспроможна діяльність підприємства не можлива без стратегічного і цілісного підходу до управління найбільш цінними активами організації та, перш за все, людським капіталом. Крім того, як показують дослідження останніх років, найефективніші інвестиції - вкладення в людину. Отже, необхідна високоефективна комплексна система організації праці і виробництва, яка має на увазі не тільки раціональне використання обмежених економічних ресурсів, а й розвиток виробничого та трудового капіталу. Розвиток сучасної економіки, підвищення її конкурентоспроможності, зростання масштабів науково-технічних перетворень і випуску високоякісної продукції обумовлюється, в першу чергу, трудовими ресурсами країни. У сучасних умовах саме трудові ресурси розглядають як найважливіші ресурси організації. Вони є головною продуктивною силою суспільства.

Нова історична реальність несе не тільки нові загрози і ризики, 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 території, має особливо велике значення [1].

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. 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 вішенні завдань сучасної України [1].

На сьогодні, доведено, що серед основних проблем державної кадрової політики у сфері цивільного захисту, які потребують невідкладного вирішення, є такі: 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. [1,2,4,5,7,8].

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 [3].

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 [6].

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.

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.

Список використаних джерел:

1. Закон України "Про Кабінет Міністрів України" від 16.05.2008 № 2790VI [Електронний ресурс] // Офіційний сайт. — 2011. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi0bin/laws/main.cgi?nreg=279017>

2. Закон України "Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку" від 8.02.1995 № 39/950ВР [Електронний ресурс] // Офіційний сайт. — 2011. — Режим доступу: <http://www.mns.gov.ua/txt/?doc=laws/laws/zakDCZ%20yad%020en%201>

3. Левчук І.П. Напрями застосування моделей кадрових підсистем у роботі з персоналом служби цивільного захисту [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/e0journals/tppd/201007/zmist/R_2/080_Levchuk.pdf

4. 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>

5. Проект Стратегії державної кадрової політики на 2011—2020 роки [Електронний ресурс] // Офіційний сайт. — 2011. — Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua/sub/kiev/ua/publscation/content>

6. Тищенко В.О. Механізми державного управління у сфері цивільного захисту: дис.... к. держ. упр.: 12.03.12 / Тищенко Василь Олександрович. — К., 2012. — 168 с.

7. 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/up71702000>

8. 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

References:

1. Law of Ukraine "About the Cabinet of Ministers of Ukraine" [Zakon Ukrayiny` "Pro Kabinet Ministriv Ukrayiny`"]. 2011. - URL : < <http://zakon.rada.gov.ua/cgi0bin/laws/main.cgi?nreg=279017> >.

2. Law of Ukraine "On the use of nuclear energy and radiation safety" [Zakon Ukrayiny` "Pro vy`kory`stannya yadernoyi energiyi ta radiacijnu bezpeku"]. 2011. - URL : < <http://www.mns.gov.ua/txt/?doc=laws/laws/zakDCZ%20yad%020en%201>

3. Levchuk I. P. Directions of application of models of personnel subsystems in work with the personnel of service of civil protection [Napryamy` zastosuvannya modelej kadrovu`x pidsy`stem u roboti z personalom sluzhby` cy`vil`nogo zaxy`stu]. - URL: http://www.nbu.gov.ua/e0journals/tppd/201007/zmist/R_2/080_Levchuk.pdf

4. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine "On Approval of the Regulations on the Organization of Rehabilitation of Citizens Affected by the Chernobyl Accident" [Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny` "Pro zatverdzhennya Polozhennya pro organizaciyu ozdorovlennya gromadyan, yaki postrazhdaly` vnaslidok Chornoby`l`s`koyi katastrofy`"]. - URL : < <http://www.mns.gov.ua/txt/?doc=laws/laws/post800>

5. Draft Strategy of the State Personnel Policy for 2011-2020 [Proekt Strategiyi derzhavnoyi kadrovoyi polity`ky` na 2011-2020 roky`]. - URL : <http://www.guds.gov.ua/sub/kiev/ua/publscation/content>

6. Tyshchenko V.O. Mechanisms of public administration in the field of civil protection: dissertation. to the state. upr .: 12.03.12 [Mexanizmy`

derzhavnogo upravlinnya u sferi cy`vil`nogo zaxy`stu: dy`s.... k. derzh. upr.: 12.03.12]. – К. 2012. -Р. 168.

7. Decree of the President of Ukraine "On the main directions of social policy for the period up to 2004" of 24.05.2000 № 717/2000 [Ukaz Prezy`denta Ukrayiny` "Pro Osnovni napryamy` social`noyi polity`ky` na period do 2004 roku" vid 24.05.2000 # 717/2000]. - URL : <http://www.mns.gov.ua/txt/?doc=laws/laws/up71702000>

8. Decree of the President of Ukraine "About the statement of the Program of staffing of civil service and the Program of work with heads of the state enterprises, establishments and the organizations "from 10.11.1995 №1035 /[Ukaz Prezy`denta Ukrayiny` Pro zatverdzhennya Programy` kadrovogo zabezpechennya derzhavnoyi sluzhby` ta Programy` roboty` z kerivny`kamy` derzhavny`x pidpry`yemstv, ustanov i organizacij" vid 10.11.1995 #1035/95].

УДК- 351.96: 321.341.1

Перевізник В.М. – аспірант Навчально-науково-виробничого центру Національного університету цивільного захисту України. М. Харків, вул. Лермонтовська, 28.

Pereviznyk V.M. – researcher of Training Research and Production Center of the National University of Civil Protection of Ukraine, Lermontovska str, 28.

ОСНОВНІ ТИПИ ТА НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

THE MAIN TYPES AND DIRECTIONS OF STATE GENDER POLICY

У статті розглянуто основні типи та напрями державної гендерної політики, які важливо визначити для визначення основних процесів політичної модернізації суспільства, що ведуть до створення нових форм демократії, які наділяють статусом політичного суб'єкту, дискримінованих груп, у тому числі жінок. Визначена концепція паритетної демократії, яка передбачає рівну участь чоловіків і жінок у політичних процесах, тому що вони володіють рівною гідністю і рівною цінністю, кожен і кожна з них можуть бути по-своєму корисні суспільству в рівній мірі.

Ключові слова: *гендерна політика, гендерні питання, напрями гендерної політики, гендерні питання, гендерна дискримінація.*

The article considers the main types and directions of state gender policy, which are important to identify to determine the main processes of political modernization of society, leading to the creation of new forms of democracy that give the status of political entity, discriminated groups, including women. The concept of parity democracy is defined, which provides for equal participation of men and