**УДК 35.08**

**ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕСПЕЧЕННЯ ДСНС УКРАЇНИ**

*О.А. Ященко, канд. екон. наук,НУЦЗУ,*

*В.О. Могилко, канд. екон. наук, доцент, НФАУ*

Зміни, що відбулись в соціально-економічному житті, гостро поставили перед Україною завдання становлення нової формації державності та з цього і системи ДСНС. Центральна ланка проблем управління - кадри. Вони - обличчя системи, влади, держави. Україна потребує нового грамотного покоління кадрів. Це особливо важливо в умовах сучасних перетворень - переходу до соціально орієнтованої ринкової економіки і демократичних методів керівництва. У демократичному суспільстві, в умовах правової, соціальної держави функціонування служби цивільного захисту за своїм характером представляє процес служіння Батьківщині, народу, політичній системі, яка створена народом. ДСНС повинна бути складовою частиною механізму який виведе країну на рівень сильної, незалежної, цивілізованої європейської держави, мати дійсно народний характер, жити інтересами і сподіваннями народу.

Державна служба України з надзвичайних ситуацій тісно пов'язана з формуванням і реалізацією державної політики та механізмом управління.

Значний відсоток некомплекту та плинності кадрів в підрозділах ДСНС України, свідчить про наявні недоліки в системі кадрового забезпечення, що обумовлено цілою низкою факторів. В зв’язку з цим, питання планування кадрів та удосконалення роботи з персоналом є актуальними.

Стає актуальним питанняпроцесу кадрового планування ДСНС України, як складного соціального явище, яке вбирає в себе економічні, політичні, правові, соціальні, організаційні аспекти. На підставі аналізу розробити рекомендації щодо удосконалення системи кадрового забезпечення за рахунок підвищення ефективності використання професійного потенціалу підрозділів.

Однією з основ державності є стабільність, яка передбачає упорядкування, системний підхід до управління. Він передбачає роботу по створенню сучасної нормативно-правової бази для [Державної служби України з надзвичайних ситуацій](http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mns.gov.ua%2F&ei=1iBTVciDDsixsQGynYHYBA&usg=AFQjCNFZ-V05CJPotYWpU1hZfNxiyTYPPg&sig2=m0zrMFk9ZG5PGvqOzQt-cg), яка ґрунтується на принципах кар'єри, нормалізації процесу підвищення професіоналізму кадрів. В умовах становлення нових економічних, політичних, соціальних відносин ефективне кадрове забезпечення ДСНС України стає одним із пріоритетних завдань, що визначають долю проведення реформ, що реалізується шляхом встановлення правил відбору та прийому на службу цивільного захисту, процедур проведення конкурсів, кваліфікаційних іспитів, тестованих атестацій, призначень на посаду, порядку занять та проходження служби цивільного захисту, грошового забеспечення, соціально - економічної та правової захищеності, відповідальності, мотивації і т.д.

Очевидно, що тільки високопрофесійні, компетентні, досвідчені, морально стійкі, законослухняні кадри здатні на ділі забезпечити будівництво справді демократичної держави. [Державна служба України з надзвичайних ситуацій](http://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.mns.gov.ua%2F&ei=1iBTVciDDsixsQGynYHYBA&usg=AFQjCNFZ-V05CJPotYWpU1hZfNxiyTYPPg&sig2=m0zrMFk9ZG5PGvqOzQt-cg) виступає як одна із ланок зв'язку між державою і суспільством, громадянином і державою, тобто являє собою комунікаційний процес. У процесі цієї комунікації відбувається зміна знань, соціальних установок, регуляція взаємодії між людьми, визначення проблем та пошук їх вирішення.

Державна служба [України](http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B0) з надзвичайних ситуацій входить в систему органів виконавчої влади і забезпечує реалізацію державної політики у сфері [цивільного захисту](http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B8%D0%B2%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%B7%D0%B0%D1%85%D0%B8%D1%81%D1%82), захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, [пожежної](http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%B6%D0%BD%D0%B0_%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D0%B0) та [техногенної безпеки](http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%B0_%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D0%B0), діяльності [аварійно-рятувальних служб](http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE-%D1%80%D1%8F%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%B0), профілактики травматизму невиробничого характеру, а також гідрометеорологічної діяльності

Так як рішення більшості завдань ДСНС пов'язано з основним елементом її системи - кадровим потенціалом, то підбір кадрів для неї представляє одну з найважливіших завдань.

В умовах соціально-економічних реформ, що відбуваються в Україні, суттєво змінюється структура і завдання системи органів виконавчої влади, зростає персональна відповідальність посадових осіб за прийняті рішення. Ці зміни зумовлюють підвищення вимог до рівня професійної компетентності керівників і фахівців.

Виникає необхідність упорядкування і планування процесів вдосконалення і розвитку кадрового потенціалу. Під процесом планування та вдосконалення кадрів розуміють всі дії, націлені на те, щоб у будь-який момент і у кожному підрозділі мати необхідну кількість кваліфікованих співробітників, потенціал яких відповідав би сучасним вимогам.

У прийнятих раніше нормативних актах, що регламентують діяльність Державної служби [України](http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B0) з надзвичайних ситуацій, позначені основні напрямки кадрової політики, визначені пріоритети і першочергові завдання. Це дозволяє провести оцінку кадрового потенціалу органів і підрозділів служби ЦЗ, розробити систему формування кадрового резерву за посадами.

Планування персоналу (еквіваленти, що зустрічаються в літературі - кадрове планування, планування робочого складу організації) визначається як «процес забезпечення організації необхідною кількістю кваліфікованого персоналу, прийнятого на конкретні посади в конкретний час». За іншим визначенням, планування персоналу - це «система» підбору кваліфікованих кадрів, при використанні двох видів джерел:внутрішніх (наявні в організації службовці);зовнішніх (знайдені чи залучені із зовнішнього середовища).

Під кадровою політикою в службі ЦЗ розуміється загальний курс і послідовна діяльність держави по формуванню вимог співробітників, по їхньому підборі, підготовці й раціональному використанню з урахуванням стану й перспектив, прогнозів про кількісні і якісні потреби в кадрах.

Держава як єдиний роботодавець висуває необхідні вимоги до їхньої кваліфікації й здатностей, поводженню на службі й поза нею, включаючи питання службової етики, відносини до політики, до якості виконання ними обов'язків відповідно займаним посадам.

Суть державної кадрової політики складається в залученні, закріпленні й адекватному використанні на службі ЦЗ висококваліфікованих фахівців, у створенні умов по реалізації ними свого професійного потенціалу для успішного виконання посадових обов'язків і забезпеченні на цій основі ефективного функціонування органу державної влади.

Головною метою державної кадрової політики є формування такого кадрового потенціалу, що у професійних, кваліфікаційних і ділових відносинах дозволяв би забезпечувати ефективне функціонування й розвиток держави.

Під кадровим потенціалом на службі ЦЗ мається на увазі сукупна здатність кадрів ефективно виконувати посадові обов'язки, що досягається за допомогою професійного утворення, практичних навичок, досвіду й інших службових ресурсів.

Кадровий потенціал служби ЦЗ розглядається як ключовий фактор, що визначає ефективність держави в цій галузі й забезпечує керованості процесів реформування суспільства, становлення правової держави, розробки курсу дій, змін у структурі, стилі й системах керування, взаємодії людини і держави.

Функціонування служби ЦЗ підлягає меті зміцнення державності, здійснення функцій держави по допомозі суспільству. Тому кадрова політика на державній службі ЦЗ повинна відповідати загальному курсу зовнішньої й внутрішньої політики держави.

Державна служба з надзвичайних ситуацій як самостійний вид професійної діяльності визначає особливості кадрової політики в даній області.

Соціальною базою ДСНС є рівною мірою всі верстви українського суспільства. Кадрова політика держави не може опиратися на окремий клас або соціальну верству.

Держава повинне створювати реальні можливості:

* рівного доступу громадян;
* правової й соціально-економічної захищеності службовців ЦЗ.

Однак у кадровій політиці в службі цивільного захисту принцип опори на всі верстви суспільства й рівного доступу громадян до державної служби надзвичайних ситуацій сполучається із принципом дотримання обмежень в умовах прийняття на службу, установлених законами України.

Обмеження, передбачені Положенням про порядок проходження служби цивільного захисту особами рядового і начальницького складу, зв'язані в основному із трьома моментами, що ставляться до особистості претендента на службу: віком, громадянством і станом здоров'я.

Крім вимоги дотримання обмежень, установлених нормативно правовими актами, кадрова політика в службі цивільного захисту повинна відповідати принципу поваги конституційних прав громадян, конфіденційності питань їхнього приватного життя, тощо. Дана вимога припускає чітку правову регламентацію процедур прийняття й реалізації всіх кадрових рішень.

Головною гарантією держави стосовно осіб рядового і начальницького складу є забезпечення стабільності та зайнятості. При цьому кадрова політика виходить із того, що заміщення посад повинне ґрунтуватися на відповідності його кваліфікації встановленим вимогам, а стабільність зайнятості ефективна при наявності нормативно забезпеченої можливості просування.

Крім того, стабільність зайнятості й нормативно забезпечена можливість просування що є додатковими факторами зміцнення й підвищення престижу державної служби надзвичайних ситуацій, актуальність якої пов'язана зі зростаючою конкуренцією недержавного сектора.

**ЛІТЕРАТУРА**

1.Кодекс цивільного захисту України.

2.Указ Президента України від 06.01.2013 р. №20/2013 «Положення про ДСНС України».

3.ПКМУ від 11.07.2013 р. № 593 «Положення про проходження служби цивільного захисту особами рядового і начальницького складу»