

ЯЩЕНКО О.А. к.е.н. доцент
Щодо комплектування та переміщення керівних кадрів

Ефективний стиль керівництва незалежно від рівня управління в органах і підрозділах ДСНС України в багатьох випадках залежить від належної організації роботи з підготовки, перепідготовки, висунення і переміщення кадрів керівників усіх рівнів.

Робота ця, як правило, будується таким чином, щоб забезпечувався відбір найбільш досвідчених, компетентних і перспективних працівників, які мають здібності до управлінської діяльності, та були надійно перекриті усі канали просування недостатньо підготовлених і нездібних працівників.

Слід мати на увазі, що претендент підбирається і призначається не взагалі на керівну роботу, а на конкретну посаду. Тому притаманні йому якості доцільно примірювати до колективу у якому він буде працювати та функціонального напрямку діяльності. Так ефективний організатор у сфері наглядово-профілактичної роботи може оказатися не на місці керівника в посаді начальника оперативно-рятувального підрозділу. Тут мабуть важливо забезпечити не тільки кількісний склад керівників у відповідності до майбутнього розкладу, але і пропорцію якісного порядку.

Деякі дослідники рахують доцільним створення (формування) такого апарату управління, в яким брак деяких якостей одного керівника компенсується достоїнстю інших. При взаємному доповненні якостей керівного персоналу здатність керівника, його помічників у своєї сукупності буде задовольняти вимогам, які приділяються до керівництва даної системи (організації).

Разом з тим практичний досвід показує, що є достатньо керівників, які добре вписуються в апарат управління і успішно виконують управлінські функції хоча і не задовольняють сукупності вимог які до них приділяються. Крім цього інколи вони досягають кращих результатів на відміну від керівників ділові і інші якості яких значно ближчі до ідеальних. Причина такого явища як підкреслюють дослідники криється мабуть у вдалому збіганні особистих рис характеру керівника з очікуваннями колективу де він працює. Можливо, наприклад, що вирішальна роль у цьому належить вмінню переконувати і бути чутливим.

Стосовно підходів до порядку комплектування керівних кадрів слід відмітити, що на практиці використовуються три правові форми заміщення керівних посад: призначення вибори та відбір за конкурсом.

На сьогодні заміщення більшості керівних посад, в тому числі і в ДСНС України, забезпечується шляхом призначення в адміністративному порядку. Перелік таких посад створює відповідну номенклатуру.

Призначення на номенклатурні посади і звільнення з них здійснюються відповідними органами за їх рішенням і згодою.

Номенклатура кадрів за рішенням уповноваженого органу може змінюватись, причому не рекомендується перевантажувати її, щоб не ускладнювати діяльність цього органу, а також не знизити відповідальність нижчих рівнів управління за добір і розстановку кадрів.