

*В. А. Шойко,
кандидат історичних наук, доцент кафедри державної служби, менеджменту та
навчання за міжнародними проектами, Інститут державного управління у сфері
цивільного захисту*

ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ СФЕРИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Досліджено проблеми кадрової політики та системи підготовки кадрів органів управління і сил цивільного захисту в сучасних умовах.

Investigational problems of skilled policy and system of training of personnel's of organs of management and forces of civil defense in modern terms.

*Ключові слова: кадрова політика, підготовка кадрів, кадровий резерв.
Key words: skilled policy, training of personnels, skilled reserve.*

Підготовка кадрів для органів державного управління сфери цивільного захисту є однією із найважливіших завдань держави. За останні роки здійснено заходи щодо зміцнення кадрового потенціалу керівної ланки апарату МНС України, апаратів центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується і координується через Міністра, посилено кадровий потенціал органів і підрозділів МНС України, державних суб'єктів господарювання МНС України. Разом з тим, сьогодні в підрозділах МНС України ще має місце висока плінність кадрів, особливо низової ланки. Низькою є дієвість кадрового резерву. Освітній і професійно-кваліфікаційний рівень окремих керівних працівників і спеціалістів середнього начальницького складу не завжди відповідає професійно-кваліфікаційним вимогам.

Крім того, керівництво МНС України вимагає розглянути питання впливу реалізації державної кадрової політики в системі МНС України на досягнення якості управлінських рішень у сфері цивільного захисту [1].

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Отже, на даний час існує проблема, яка полягає у тому, що рівень кадрової політики та система підготовки кадрів органів управління та сил цивільного захисту не у повній мірі відповідає змісту завдань, які на них покладаються.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У попередніх наукових дослідженнях: висвітлено систему відбору та вивчення кадрів для служби цивільного захисту та порушено проблему підготовки кадрового резерву [2]; розглянуто проблему удосконалення системи фахового навчання для системи цивільного захисту [3]; досліджено сучасний стан, перспективи та проблемні питання з підготовки фахівців в галузі охорони праці у вищих навчальних закладах МНС України [4]; намічені шляхи розвитку системи підготовки кадрів у перспективі [5]; проаналізовані сучасні методи навчан-

ня в системі підготовки керівних кадрів [6]. Не вирішеною проблемою залишається дослідження шляхів підвищення якості державної кадрової політики і системи підготовки кадрів для органів управління та сил цивільного захисту.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Завданням наукової статті ставиться дослідити можливі шляхи підвищення якості кадрової політики і системи підготовки кадрів для органів управління та сил цивільного захисту.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Відомо, 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 [7].

Попередні наукові дослідження щодо державної кадрової політики у сфері цивільного захисту [7] свідчить про те, що серед основних проблем, 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, яка 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;

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

У той же час, Левчук І.П. відмічає [2], що у рамках державного реформування кадрової політики в системі цивільного захисту сплановані та здійснені заходи, спрямовані на розвиток системи управління персоналом, а саме: розпочато процес реформування номенклатурної системи в систему кадрового менеджменту централізованого типу та створення єдиної автоматизованої інформаційно-аналітичної системи обліку та управління персоналом, розроблені та виконуються заходи, спрямовані на вдосконалення планування кадрових ресурсів. Поряд з цим, дослідник відмічає, що позитивний вплив впроваджених заходів на стан якісного кадрового забезпечення системи цивільного захисту досі недостатній. Зміни організаційно-штатних структур органів роботи з особовим складом, скорочення їх чисельності до показників мінімально достатньої доцільності, знижують ефективність кадрової роботи на всіх рівнях кадрової вертикалі та негативно впливають на здатність виконувати поставлені завдання. Причинами такого стану справ є: відсутність затверджених варіантів перспективних штатів складу сил на подальшу перспективу до 2015 року та детальної інформації про перспективний розподіл посад за спеціальностями, штатними категоріями осіб рядового і начальницького складу. Крім того, система управління кар'єрою не забезпечує на достатньому рівні планування та управління кар'єрою, не спрямована на оптимальне виконання завдань щодо забезпечення потреб системи цивільного захисту в людських ресурсах та можливості кожної особи реалізувати свій потенціал, а процес формування резерву кандидатів для просування по службі та направлення на навчання не завжди ґрунтується на результатах їх оцінювання. На жаль, дотепер не набуло системного характеру запровадження алгоритму роботи органів управління щодо відбору начальницького складу до складу резерву кандидатів для призначення на посади миротворчого персоналу, міжнародних спільних навчань.

На теперішній 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 "пожежна безпека" та "рятувальна справа". 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 [7].

Крім того, потребує вдосконалення зміст підготовки та підвищення кваліфікації фахівців усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до державних вимог та

досвіду підготовки їх застосування у гуманітарних операціях за кордоном, а також у зв'язку з переходом системи вищої освіти України на підготовку фахівців за схемою "бакалавр — магістр".

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 мірі відповідає вимогам підготовки фахівців і потребує оновлення.

Інститут державного управління у сфері цивільного захисту є єдиним в Україні вищим навчальним закладом, в якому щороку підвищують кваліфікацію керівники цивільного захисту різних рівнів зі складу функціональних підсистем цивільного захисту, територіальних підсистем цивільного захисту м. Києва, державні службовці МНС України, ректори та викладачі вищих навчальних закладів України. Інститут здійснює освітню діяльність відповідно до отриманих ліцензій на надання освітніх послуг. Інститут включено до Державного реєстру вищих навчальних закладів України, він є галузевим вищим навчальним закладом післядипломної освіти [8].

На підставі Положення про порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних кадрів і фахівців у сфері цивільного захисту, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 липня 2001 р. № 874, Інститут є уповноваженим МНС України на здійснення функцій з організації та науково-методичного забезпечення функціонального навчання (підвищення кваліфікації цільового призначення) керівних кадрів і фахівців, на яких поширюється дія законів у сфері цивільного захисту.

Основними напрямками діяльності Інституту є [8]:

— надання освітніх послуг згідно з державним замовленням та договірними зобов'язаннями для потреб центральних органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, інших юридичних та фізичних осіб тощо;

— проведення фундаментальних та прикладних наукових досліджень;

— здійснення наукової і науково-технічної експертизи у сфері науково-технічних розроблень та дослідно-конструкторських робіт, фундаментальних і прикладних досліджень, у тому числі на стадії їх практичного застосування (впровадження, використання, наслідки використання тощо);

— організаційне та науково-методичне керівництво мережею територіальних курсів, навчально-методичних центрів цивільного захисту та безпеки життєдіяльності.

Виходячи з основних напрямків діяльності Інституту, його головними завданнями в галузі надання освітніх послуг є:

— здійснення післядипломної освіти у галузі 1702 "Цивільна безпека";

— підвищення кваліфікації викладачів навчальної дисципліни "Безпека життєдіяльності" та інших дисциплін освітньої галузі 1702 "Цивільна безпека" відпо-

відно до потреб центральних органів виконавчої влади, які мають у підпорядкуванні навчальні заклади;

- підвищення кваліфікації з напрямку 1501 "Державне управління" державних службовців V-VII категорії, керівного складу підприємств, установ та організацій системи МНС;

- функціональне навчання (підвищення кваліфікації цільового призначення) керівних кадрів і фахівців центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, на яких поширюється дія законів у сфері цивільного захисту, та його науково-методичне забезпечення;

- спеціальне навчання керівників та виконавців робіт протипожежного призначення;

- підготовка фахівців сфери цивільного захисту з іноземних мов;

- проведення додаткової спеціальної підготовки педагогічних працівників територіальних курсів, навчально-методичних центрів цивільного захисту та безпеки життєдіяльності як компоненту системи безперервної фахової освіти на основі науково-пошукових та експериментальних досліджень.

Завдання, які покладено на колектив Інституту державного управління у сфері цивільного захисту, виконуються у повному обсязі з високою якістю. Науково-педагогічні працівники Інституту не зупиняються на досягнутому і продовжують пошуки шляхів підвищення якості навчально-виховного процесу. Цьому сприяють плідна робота Вченої та Методичної ради Інституту, на засідання яких виносяться найбільш важливі питання життєдіяльності Інституту.

Проте, на наш погляд, необхідно і надалі удосконалювати форми і методи навчання фахівців цивільного захисту за такими напрямками:

- впроваджувати у навчальний процес прогресивні методи навчання з елементами командно-штабних ігор;

- застосовувати дистанційне навчання зі слухачами заочної форми та спеціального навчання;

- надавати слухачам більше навчального часу для самостійного освоєння матеріалу із застосуванням відповідних форм контролю та звітності;

- організовувати виїзні заняття під час проведення реальних навчань органів управління системи цивільного захисту;

- широко впроваджувати результати наукових досліджень у навчальний процес.

Крім того, з метою підвищення якості державної кадрової політики у сфері цивільного захисту пропонується:

- удосконалити зміст підготовки та підвищення кваліфікації фахівців усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів відповідно до державних вимог та досвіду підготовки;

- привести у відповідність державну кадрову політику у сфері цивільного захисту вимогам трансформаційних процесів у державі;

- привести законодавчу базу щодо кадрової політики у відповідність до європейських стандартів у цій сфері.

За умови виконання вищезазначених завдань можна очікувати підвищення рівня якості кадрової політики

та системи підготовки фахівців сфери цивільного захисту.

ВИСНОВОК

Таким чином, державна кадрова політика України у сфері цивільного захисту спрямована на забезпечення гарантованого рівня безпеки особистості, суспільства і держави, а механізмом її реалізації є комплекс правових норм, принципів, засобів, що забезпечують раціональний добір, підготовку, використання та розвиток людського потенціалу у сфері цивільного захисту.

Перспективним напрямом наукових досліджень з вищерозглянутої проблематики вбачається дослідження проблеми кадрового добору в органи управління та сили цивільного захисту на посади нижчої та середньої ланки.

Література:

1. Рішення колегії МНС України від 26 січня 2012 року № 9 "Про стан роботи з виконання актів та доручень Президента України і Кабінету Міністрів України щодо реалізації державної кадрової політики" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.mns.gov.ua/files/2012/1/31/rishennya9.pdf>

2. Напрями застосування моделей кадрових підсистем у роботі з персоналом служби цивільного захисту [Електронний ресурс] / І.П. Левчук. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/tppd/2010-7/zmist/R_2/08Levchuk.pdf

3. Національна доповідь про стан техногенної та природної безпеки в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.mns.gov.ua/annual-report/2009/5_4_2008.pdf

4. Сучасний стан та перспективи підготовки фахівців в галузі охорони праці у вищих навчальних закладах МНС України [Електронний ресурс] / Ю.В. Уваров, Ю.В. Буц. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/kgm_tna/2010_91/staty_91/103-108.pdf

5. Перспективи розвитку системи підготовки кадрів: пошук альтернативи / В.І. Куценко, О.В. Гарашук. // Ефективна економіка [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=476>

6. Сучасні методи навчання в системі підготовки керівних кадрів / В.П. Галушко, І.А. Міщенко // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. Випуск 1 (13). [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ptmbo/2009_1/stat2.pdf

7. Тищенко В.О. Механізми державного управління у сфері цивільного захисту України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.02 " Механізми державного управління" / В.О. Тищенко. — Київ, 2012. — 20 с.

8. Андрієнко В.М. Шляхи удосконалення системи підготовки фахівців сфери цивільного захисту // Матеріали 14-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції рятувальників (Київ, 26—27 вересня 2012 р.) / МНС України, Інститут державного управління у сфері цивільного захисту, 2012. — С. 91—94.

Стаття надійшла до редакції 19.11.2012 р.