

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДТРИМКИ НАЛЕЖНОГО РІВНЯ ЯКОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

ОСТАП'ЮК Андрій Юрійович - кандидат юридичних наук

<https://orcid.org/0009-0006-2147-6130>

УДК 342.9

DOI: <https://doi.org/10.71404/ep.2025.1.75>

Аргументовано, що професійне навчання є головним інструментом підтримки належного рівня якості професійної підготовки персоналу, системного і систематичного покращення професійної обізнаності та майстерності працівників, з метою забезпечення ефективного виконання ними завдань і функцій організації, зокрема ДСНС України, з мінімальною залежністю від зовнішніх умов, адекватно і своєчасно реагувати на появу нових викликів та належним чином адаптуватися до змiну реалій (умов і обставин) виконання своїх трудових (службово-трудоових) функцій та обов'язків.

Акцентовано увагу на тому, що з огляду на важливість професійного навчання працівників ДСНС України, особливого значення набуває питання забезпечення відповідних засад його здійснення, для того, щоб це навчання: по-перше, мало вигляд цілісної системи, а не хаотичної сукупності (чи нагромадження) розрізнених заходів; по-друге, було систематичним і послідовним; по-третє, було не формальним, а змістовним і ефективним, відповідало чітко визначеним, критеріям і стандартам; по-четверте, було забезпечене відповідними гарантіями з боку держави. Забезпечення цих засад досягається різними засобами, окреме місце серед яких займають адміністративно-правові, які являють собою сукупність інструментів, форм, способів, прийомів, завдяки яким здійснюється управлінський вплив на відносини і процеси з питань професійного навчання працівників ДСНС України.

Ключові слова: професійне навчання, працівники, Державна служба України з надзвичайних ситуацій.

Постановка проблеми

Забезпечення безпеки свого населення є однією із ключових функцій демократичної, правової, соціальної держави, адже саме люди, їх життя та здоров'я є одними із ключових соціальних цінностей, на яких ґрунтується сучасне цивілізоване суспільство. В Україні зазначені цінності закріплені на рівні Конституції [1], а гарантування безпеки людини та громадянина визнається одним із пріоритетних напрямків державної діяльності. Умов, обставин і факторів, які несуть у собі загрозу зазначеним охоронюваним соціальним цінностям досить багато, тому держава створює відповідні інститути, інструменти і механізми протидії їм, які у своїй єдності створюють систему цивільного захисту населення. Цивільний захист являє собою комплекс заходів, які реалізуються на території України в мирний час та в особливий період і спрямовані на захист населення, територій, навколишнього природного середовища, майна, матеріальних і культурних цінностей від надзвичайних ситуацій та інших небезпечних подій, запобігання виникненню таких ситуацій та подій, ліквідацію їх наслідків, надання допомоги постраждалим, здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної та техногенної безпеки [2]. Під

надзвичайною ситуацією при цьому слід розуміти обстановку на окремій території чи суб'єкті господарювання на ній або водному об'єкті, яка характеризується порушенням нормальних умов життєдіяльності населення, спричинена катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загинувших і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності [2]. Складність і важливість питання забезпечення цивільного захисту населення обумовлює необхідність існування спеціального суб'єкта публічної влади відповідального за реалізацію державної політики у цій сфері. В нашій країні одну із центральних ролей у системі забезпечення цивільного захисту населення відіграє Державна служба України з надзвичайних ситуацій (далі ДСНС), ефективність діяльності якої напряму залежить від якості кадрового забезпечення.

Стан дослідження

Окремі проблемні аспекти, пов'язані із кадровим забезпеченням діяльності ДСНС, у своїх наукових працях розглядали: А.В. Замогильна, Н.В. Зачосова, І.М. Козлов, Л.В. Михайличенко, І.О. Терещенко, Б.І. Чиж та багато інших. Втім, незважаючи на значний теоретичний доробок, у науковій літературі недостатньо опрацьованим є такий елемент кадрового забезпечення ДСНС, як професійне навчання.

Мета і завдання дослідження

Мета статті полягає у тому, щоб розкрити сутність професійного навчання як інструменту підтримки належного рівня якості кадрового забезпечення Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: здійснити аналіз норм чинного законодавства, яке

регулює діяльність ДСНС, розкрити сутність та значення кадрового забезпечення даного відомства.

Наукова новизна дослідження

Наукова новизна статті полягає у тому, що в ній комплексно розкрито сутність професійного навчання як інструменту підтримки належного рівня якості кадрового забезпечення Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

Виклад основного матеріалу

Державна служба України з надзвичайних ситуацій є центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та запобігання їх виникненню, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності [3]. До кола основних питань, вирішення яких покладено на ДСНС належать такі: реалізація державної політики у сфері цивільного захисту, захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, запобігання їх виникненню, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, рятувальної справи, гасіння пожеж, пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб, а також гідрометеорологічної діяльності; здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням і виконанням вимог законодавства у сфері пожежної та техногенної безпеки, діяльності аварійно-рятувальних служб; внесення на розгляд Міністра внутрішніх справ пропозицій щодо забезпечення формування державної політики у зазначених сферах; виконання функцій компетентного органу у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки [3].

Ефективність та якість реалізації ДСНС зазначених завдань обумовлюється широким колом умов і факторів, дуже важливе місце серед яких займає питання кадрового характеру. Кадри є однією із неодмінних основ будь-якої організації (установи,

підприємства, закладу тощо). Л.С. Безугла, А.М. Пугач, Т.М. Тарасенко, Ю.О. Коломоєць, К.В. Нечипоренко у своїх працях відмічають, що кадри – ключова ланка будь-якого суб'єкта господарювання чи органу публічної влади, а тому діяльність з управління персоналом безумовно є підґрунтям організації діяльності зазначених суб'єктів [4, с.7]. Ю.Л. Мохова, Р.В. Сабадаш, висвітлюючи актуальні питання системи управління персоналом в державних органах, так само як і вище загадані дослідники акцентують увагу на тому, що якість державного управління на центральному, регіональному та місцевому та рівнях залежить від стану кадрового складу, і чим більш високий рівень професіоналізму персоналу органів публічної влади, тим якісніші публічні послуги. Окрім того, підкреслюють дослідники, професіоналізм кадрів впливає і на інший важливий показник у сфері публічної служби – доброчесність. Дослідники зауважують на тому, що публічна служба не має і не може бути не професійною, адже служіння народу – справа вкрай відповідальна, тож до неї мають допускатися лише найкращі представники цієї професії [5].

Підтримуючи позиції зазначених дослідників щодо важливості кадрової основи для будь-якої організації, зокрема органу публічної влади, слід відзначити, що особливий акцент робиться на тому, що цінність мають перш за все високопрофесійні представники персоналу, саме цей прошарок найбільш якісних у професійному сенсі працівників та (або) службовців і прийнято йменувати «кадрами» у вузькому сенсі цього терміну. Так, для прикладу Ю. Г. Іванченко з цього приводу зазначає, що кадри у широкому сенсі це штатні працівники різних сфер суспільного виробництва, підприємств, установ, організацій, які мають відповідну професійну підготовку, практичні навички або досвід роботи в певній сфері діяльності та забезпечують досягнення цілей організації, де вони працюють. У більш вузькому розумінні терміном «кадри» позначають частину найбільш здібного, професійно підготовленого персоналу підприємства, установи, організації,

що наділена відповідним статусом та виконують виробничі, обслуговуючі та (або) розпорядчо-управлінські чи керівні функції [6, с.305]. Слід зауважити, що до кадрів не включають тих працівників, які не належать до штату (є позаштатними), працюють на тимчасових чи сезонних засадах, або у інший спосіб пов'язані із реалізацією завдань і функцій організації (установи, закладу, підприємства), однак не входять до її основного штату. Деякі фахівці у цьому питанні йдуть ще далі, і застосовують ще більш вузький підхід до розуміння поняття «кадрів». Прибічники цього підходу стверджують, що зміст цього поняття становлять лише найбільш професійні, найбільш цінні у фаховому розумінні працівники чи службовці [6, с.305].

З нашої точки зору, остання позиція, хоча й має право на існування, втім виглядає швидше як крайність, і має досить обмежені можливості для застосування. Натомість розуміння кадрів саме як основного складу працівників (або штату) є, на нашу переконання, найбільш доцільним для використання у більшості випадків, коли йдеться про кадрову роботу, кадрову політику чи кадрове забезпечення, адже у розрізі цих категорій мова ведеться як правило про весь персонал, а в деяких випадках навіть про потенційний (або потенційні кадри). Так, для прикладу, Т. Є. Кагановська, розмірковуючи про кадрове забезпечення, зазначає, що воно полягає у наповненні організаційних структур системи державного управління відповідними за професією та кваліфікацією кадрами, створення у них мотивації до ефективної праці, організації їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу, а також їх соціального захисту [7, с.219]. Б. О. Язлюк, В. А. Вороніна, В. О. Гордієнко висвітлюючи актуальні питання кадрової політики, зазначають що остання за своїм сутнісним змістом є складним, багатоаспектним і тривалим процесом, в межах якого вповноважені суб'єкти здійснюють планування, організацію, а також стимуляцію і контроль над роботою всіх співробітників підпри-

ємства. Кадрова політика включає в себе координування щоденної робочої діяльності всього персоналу, яка необхідна для підвищення мотивації и результативності. Дослідники підкреслюють, що саме за допомогою обґрунтованої кадрової політики формуються висококваліфіковані кадри та створюються умови їх кар'єрного зростання [8, с.197].

Вище наведені дослідницькі позиції свідчать про те, що і кадрове забезпечення, і кадрова політика, і кадрова робота, попри певні відмінності все ж таким мають цілу низку спільних аспектів, зокрема це спрямованість на оцінку, накопичення, зміцнення та розвиток кадрового потенціалу, окремої організації, галузі чи сфери суспільної діяльності, держави та національного господарства в цілому. Кадровий потенціал є доволі розповсюдженим і популярним, принаймні в останній час терміном. Термін «потенціал» використовується для позначення можливостей чогось або когось, він відображає наявні сили, ресурси, засоби, здатності тощо, що мають чи можуть призвести до настання відповідних наслідків, зокрема до виконання поставлених завдань і реалізації відповідних функцій. Це, зрозуміло стосується і кадрового потенціалу, під яким О. І. Пархоменко-Куцевіл пропонує розуміти як можливість окремої людини, суспільства, держави в певній галузі [6, с.309]. Тобто кадровий потенціал, включає сукупність здатностей, прихованих можливостей фахівця, розкриття яких надає йому можливість реалізуватися у професійній сфері; кадровий потенціал – поліфункціональне поняття, яке характеризує закладені та набуті (у минулому) здібності особистості (психологічні, фізіологічні, професійні, соціальні, управлінські тощо), можливості виконання тих чи інших функцій за сприятливого розвитку здібностей, задатків, доведених до вмінь, навичок [6, с.309]. Отже, кадровий потенціал є вкрай важливою характеристикою будь-якої організації, оскільки вона належить до кола ключових факторів, що визначають її здатність організувати діяльність ефективно досягати своїх цілей, адекватно та оперативно реагувати на на-

явні виклики, адаптуватися до відповідних змін. Фахівці цілком слушно відмічають, що саме кадровий потенціал виступає одним із основних чинників, що забезпечують з одного боку стійкість і стабільність організації, мінімізуючи негативний вплив зовнішнього середовища на якість та ефективність функціонування цієї організації, а з іншого – розвиток організації, удосконалення та нарощування її спроможностей [9, с.237-238].

З огляду на зазначене, цілком очевидним є те, що кожна організація, в тому числі й інститути публічної влади, мають дбати про зміцнення, нарощування та розвиток свого кадрового потенціалу, що досягається завдяки широкому колу умов і факторів, одне із чільних місць серед яких займає професійне навчання. Згідно Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI професійне навчання – це набуття та вдосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці [10]. Аналогічні за змістом визначення цієї понятійно-термінологічної конструкції містяться у таких нормативно-правових актах як: Закон України «Про державну службу» Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», Постанові КМУ «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад». Професійне навчання працівників на офіційному рівні визначене у Законі України «Про професійний розвиток працівників», де воно розтлумачене як процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації

працівників відповідно до потреб виробництва [11]. Тобто професійне навчання є головним інструментом підтримки належного рівня якості професійної підготовки персоналу, системного і систематичного покращення професійної обізнаності та майстерності працівників, з метою забезпечення ефективного виконання ними завдань і функцій організації, зокрема ДСНС України, з мінімальною залежністю від зовнішніх умов, адекватно і своєчасно реагувати на появу нових викликів та належним чином адаптуватися до зміни реалій (умов і обставин) виконання своїх трудових (службово-трудова) функцій та обов'язків.

Висновки

Таким чином, з огляду на важливість професійного навчання працівників ДСНС України, особливого значення набуває питання забезпечення відповідних засад його здійснення, для того, щоб це навчання: по-перше, мало вигляд цілісної системи, а не хаотичної сукупності (чи нагромадження) розрізнених заходів; по-друге, було систематичним і послідовним; по-третє, було не формальним, а змістовним і ефективним, відповідало чітко визначеним, критеріям і стандартам; по-четверте, було забезпечене відповідними гарантіями з боку держави. Забезпечення цих засад досягається різними засобами, окреме місце серед яких займають адміністративно-правові, які являють собою сукупність інструментів, форм, способів, прийомів, завдяки яким здійснюється управлінський вплив на відносини і процеси з питань професійного навчання працівників ДСНС України.

Література

1. Конституція України від 28.06.1996 р. / Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en-es/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80?lang=uk#Text>
2. Кодекс цивільного захисту населення: Закон України від 02.10.2012 р. № 5403-VI / Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>
3. Про затвердження Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій: Постанова КМУ від 16.12.2015 № 1052 / Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1052-2015-%D0%BF#Text>
4. Кадрова політика в державній службі : навч. посіб. / Л. С. Безугла, А. М. Пугач, Т. М. Тарасенко, Ю. О. Коломоєць, К. В. Нечипоренко. Дніпро : Пороги, 2020. 250 с.
5. Мохова Ю. Л., Сабадаш Р. В. Система управління персоналом в органах державної влади / *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 1. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/1_2019/26.pdf
6. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010. 820 с.
7. Кагановська Т. Є. Сутність та завдання кадрового забезпечення як засобу сприяння функціонуванню держави та її органів. *Форум права*. 2008. № 1. С. 215-220. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2008_1_33
8. Язлюк Б. О. Кадрова політика підприємства: сутність та значення для потреб управління. *Український журнал прикладної економіки*. 2019. Т. 4, № 4. С. 191-198. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ujae_2019_4_4_24
9. Таболіна Д. А. Значення кадрового потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах розвитку економіки / Д. А. Таболіна, В. А. Кучинський // *Теоретичні та практичні дослідження молодих вчених* : зб. тез доп. 15-ї Міжнар. наук.-практ. конф. магістрантів та аспірантів, 1-3 грудня 2021 р. / ред. Є. І. Сокол ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т» [та ін.]. Харків : НТУ «ХПІ», 2021. С. 237-238.
10. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI / Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/5067-17#Text>
11. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI / Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>

SUMMARY

It is argued that professional training is the main tool for maintaining the proper level of quality of professional training of personnel, systematic and systematic improvement of professional awareness and skills of employees, in order to ensure their effective performance of the tasks and functions of the organization, in particular the State Emergency Service of Ukraine, with minimal dependence on external conditions, adequately and timely respond to the emergence of new challenges and properly adapt to changing realities (conditions and circumstances) of the performance of their labor (service and labor) functions and duties.

Attention is focused on the fact that given the importance of professional training of employees of the State Emergency Service of Ukraine, the issue of ensuring the appropriate principles of

its implementation is of particular importance, so that this training: firstly, has the appearance of a holistic system, and not a chaotic set (or accumulation) of disparate activities; secondly, is systematic and consistent; thirdly, is not formal, but meaningful and effective, meets clearly defined criteria and standards; fourthly, it was provided with appropriate guarantees from the state. Ensuring these principles is achieved by various means, a special place among which is occupied by administrative and legal ones, which represent a set of tools, forms, methods, techniques, thanks to which managerial influence is exerted on relations and processes on issues of professional training of employees of the State Emergency Service of Ukraine.

Keywords: professional training, employees, State Emergency Service of Ukraine.