

Удич Антон

Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного
управління та персоналу ЗУНУ Мельник А.Ф.)

ПРОВЕДЕННЯ КАДРОВИХ ЗМІН ЯК РЕАКЦІЯ НА ВИКЛИКИ ЗОВНІШНЬОГО І ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Сьогодні працівники Головного управління ДСНС України у Тернопільській області виконують набагато більший обсяг завдань, аніж декілька років тому. Крім того, збільшився рівень відповідальності службовців за вчинені дії. Однак, не зважаючи на це система адміністрування роботи з кадрами в організаціях сфери цивільного захисту на різних рівнях є недосконалою. Тому, реакцією на виклики зовнішнього і внутрішнього середовища Головного управління ДСНС України у Тернопільській області повинно стати проведення кадрових змін. Напрямом здійснення цих змін є вдосконалення системи адміністрування роботи з кадрами через планування розвитку персоналу.

Адміністрування роботи з персоналом слід розглядати з двох позицій: як специфічної функції управлінської діяльності; як системний, планомерно організований вплив через систему взаємопов'язаних, організаційно економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні організації. Через це, адміністрування роботи з персоналом як систему доцільно вивчати і досліджувати в розрізі двох блоків: організаційного (формування персоналу; стабілізація персоналу) і функціонального (пов'язаний із використанням персоналу).

В основу адміністрування роботи з кадрами в організації повинен бути покладений системний підхід. Він дозволяє вирішувати комплекс завдань, до яких відносяться: забезпечення інтеграції працівників навколо досягнення цілей цієї організації завдяки досягненню особистих цілей співробітників; адаптування організації, її діяльності і роботи кадрового складу до зовнішнього середовища; підтримка мотивації.

План розвитку кар'єри є інструментом мотивації, і виховання працівників рядового і начальницького складу служб цивільного захисту. Він виступає вихідною умовою кар'єрного розвитку кадрового складу.

Загалом управління кар'єрою включає:

1) планування індивідуальної кар'єри працівників – отримання професійних консультацій, створення робочих груп планування кар'єрного розвитку, надання допомоги співробітникам у плануванні їхнього саморозвитку, виявлення кар'єрного ресурсу;

2) загальне планування кар'єри – аналіз рівня розвитку кадрів, зокрема, за допомогою центрів оцінки потенціалу та розвитку, спільне планування кар'єри;

3) організаційні процеси – призначення на посади, планування наступності та безперервності кар'єри, визначення шляхів можливого розвитку, планування потреби в працівниках, використання спеціальних схем швидкого підвищення по службі для перспективних співробітників [1].

Елементами механізму кар'єрного розвитку працівників рядового і начальницького складу служби цивільного захисту повинні виступати кадрові технології і методи впливу на процес їх професійного зростання.

Кадровими технологіями, які слід використовувати для кар'єрного розвитку працівників рядового і начальницького складу Головного управління ДСНС України у Тернопільській області, є: щорічне оцінювання, навчання, проведення конкурсів, стажування, мотивація кадрового ресурсу, систематичне вивчення змісту, характеру та умов праці персоналу з метою оперативного вирішення проблем функціонування досліджуваного органу ппуюдічної влади та його розвитку.

У процесі плануванні кар'єрного розвитку кадрового складу досліджуваного органу влади важливу роль відіграє інформація про нього, зокрема, мотиви працівників, спрямованість на кар'єру, їх потенціал і ступінь його реалізованості, оскільки дає можливість виділити тих, хто націлений на професійний розвиток. Це підтвердили результати проведеного нами анкетного опитування. Вони засвідчили, що мотиваційна сфера працівників є дуже важливою, оскільки є передумовою ставлення їх до роботи.

У сфері цивільного захисту населення і територій від наслідків надзвичайних ситуацій техногенного, природного, соціально-політичного та військового характеру, техногенної, а також пожежної безпеки темпи кар'єрного розвитку працівників значно нижчі, ніж у підприємницьких структурах. Крім того, чинна практика кар'єрного розвитку, а також посадового підвищення в сфері цивільного захисту свідчить про стихійність кар'єрного зростання працівників рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, нерівномірність стажу перебування на посаді, утворення так званих кар'єрних тупиків і швидкісних десантних кар'єр. Усе це негативно позначається як на можливості отримання необхідного професійного досвіду для зайняття наступної посади, так і на раціональному його використанні в разі невчасного переходу на вищі посади.

Такі кар'єрні аномалії чинять негативний вплив на стимулювання трудової і фахової віддачі від працівників рядового і начальницького складу служб цивільного захисту, погіршують соціально-психологічний клімат в колективах. Неврегульованість кар'єрних процесів призводить до того, що досвід працівників іноді не стає головним чинником їх посадового розвитку. Негативним явищем для сфери цивільного захисту є швидкісна кар'єра. Її зміст полягає у стрімкому підвищенні по службі або прийнятті на посади (часто високого рівня) осіб без відповідної практики та професійного досвіду.

Для практики роботи працівники рядового і начальницького складу служби цивільного захисту це є недопустимим явищем, оскільки перед призначенням на посаду кадри повинні пройти усі щаблі, що їй передують. Ця вимога диктується інтересами держави і суспільства, виходячи з підтримки високого авторитету держави й поваги до її законів.

Головним управлінням ДСНС України у Тернопільській області застосовується практика щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрового складу. Однак, цеістотним чином не впливає на призначення й підвищення персоналу по службі. Працівник, отримавши додаткові знання в процесі навчання, не має належної можливості їх реалізувати у своїй установі. У результаті не використані на практиці знання втрачають свою цінність, а форми професійного розвитку – стимулюючу роль в управлінні кар'єрним розвитком. Крім того, економічна ефективність витрат на підготовку персоналу виявляється дуже низькою. Усе вказане вище дозволяє стверджувати, що логічною є додаткова підготовка кадрового складу сфери цивільного захисту, яка має цільове спрямування, тобто доцільно було б здійснювати додаткову підготовку працівника під конкретне призначення.

Отже, основний зміст планування кар'єрного розвитку кадрового складу Головного управління ДСНС України у Тернопільській області має полягати в тому, щоб усе цінне, чим він володіє та може володіти працівник, – ефективно використано-увалося як для досягнення цілей організації, так і для задоволення інтересів особистості.

Використані джерела

1. Драган І. О. Підходи до удосконалення кадрового менеджменту в системі державної служби: аналіз зарубіжного досвіду. URL:www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=533

Урбанська Ольга

Західноукраїнський національний університет