УДК 338.2.007

А. С. ОЛІШЕВСЬКИЙ

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Наукові праці МАУП, 2012, вип. 4(35), с. 116–123

Розглянуто процеси організації та необхідності дотримання умов сучасних європейських та світових стандартів при розробці загальної моделі кадрових служб підрозділів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту Міністерства надзвичайних ситуацій України.

Забезпечення державного управління висококваліфікованими спеціалістами — це складний безперервний процес, який передбачає підвищення ефективності всієї системи державної служби. Важливим завданням державної кадрової політики є формування генерації професійно підготовлених, високоморальних та порядних державних службовців, які б професійно виконували свої функції та могли на належному рівні забезпечити діяльність державних органів.

На сьогодні процес національного державотворення висуває на перший план проблему кадрового забезпечення реформ, здійснення державної кадрової політики. Україні, як ніколи, потрібна чітка, продумана система роботи з кадрами: створення необхідного потенціалу для висування на посаду, формування персоналу управління, підготовка професійних державних службовців, постійне підвищення їх кваліфікації. За Я. В. Яцубою [19; 20], саме "кадрове забезпечення державного управління є однією з ключових проблем державотворення. Існує безпосередня залежність від результативності й ефективності управління в державі, від його кадрового потенціалу".

Також, У. І. Ляхович [21] слушно зазначає, що державну кадрову політику необхідно розглядати "як інструмент досягнення високої функціональної спроможності трудового потенціалу країни, передусім, через зростання соціально-професійних та морально-етичних якостей людей, що відповідають потребам сучасного етапу розбудови" країни.

Саме державна служба та служба в органах місцевого самоврядування поєднують конституційно зафіксовані наміри й цілі Української держави, її функціональні та організаційні структури, правові настанови та процедури, інші елементи та взаємозв'язки з кадровим потенціалом держави [16, *37*].

Кадрова сфера України характеризується значною сукупністю системних проблем, зумовлених як трансформаційними процесами в політичній системі, економіці, соціокультурній сфері, так і певними прорахунками попереднього керівництва держави та недоліками у кадровій роботі нинішньої влади щодо формування та реалізації державної кадрової політики [14; 18]. Нині владні структури звинувачують у "несистемному кадровому комплектуванні апарату державного управління. Усе це є наслідком того, що в Україні ще не склалася цілісна система кадрового забезпечення державного управління. Причин такого стану чимало, одна з них — традиційний емпіризм у роботі з кадрами та недостатня наукова розробленість проблеми кадрового чинника у прийнятті й реалізації державних управлінських рішень" [20].

© А. С. Олішевський, 2012

Визначимо теоретико-методологічні та правові засади формування кадрової політики служби цивільного захисту України.

Єдиного визначення державної кадрової політики в літературі та законодавстві не існує. Це, з одного боку, пов'язано з багатозначністю цих понять, а з другого, з тим, що на різних етапах історичного розвитку відбувалися зміни в суб'єктах кадрової політики. Поняття "кадрова політика" і "державна кадрова політика" різні за змістом.

Кадрова політика, за Інго Крюгером [12, *10*], має бути спрямованою на досягнення рівноваги інтересів як у відносинах керівництва та виконавців, так і між державою й трудовими колективами. Її покликанням є створення умов для належного виконання виробничих завдань, враховуючи інтереси як роботодавців так і працівників, та сприяючи утворенню продуктивної психологічної атмосфери у колективі, розв'язанню конфліктних ситуацій. Основним же суб'єктом державної кадрової політики виступає держава [12], державна кадрова політика є визначальною складовою загальної кадрової політики.

Кадрова політика визначається також цілями, що стоять перед Україною як незалежною державою. Йдеться про кадрове забезпечення виконання статей Конституції, насамперед пов'язаних з вищим інститутом державної влади в країні, який очолюється Президентом (ст. 102): "...Президент України є гарантом державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання Конституції України, прав і свобод людини і громадянина" [1, *5*]. Таким чином, якщо за Конституцією Президент є гарантом прав і свобод громадян країни, то кадри, і передусім державні службовці, є чинником, що визначає рівень виконання цих гарантій.

У зв'язку з цим назріла нагальна потреба зміни управлінської парадигми у сфері державної кадрової політики, вироблення моделі сталої, дієвої кадрової системи, упровадження нових кадрових технологій. Серед проблем, які потребують невідкладного розв'язання, такі:

• виклики, що обумовлені трансформаційними процесами в державі, оскільки відповідний кадровий корпус не підготовлений належною мірою для того, щоб здійснювати аналіз, розробку, відстоювання, реалізацію, вчасне коригування управлінських рішень та нести за них відповідальність;

• брак правового забезпечення кадрової політики з боку законодавчої бази в контексті запровадження європейських стандартів у кадровій сфері;

• недосконалість стратегічного планування щодо підготовки кадрів, прогнозування, планування та оцінювання кадрової ситуації в країні;

• нерозвиненість кадрових інститутів, невпорядкованість та слабка функціональна визначеність кадрових структур;

• недостатня професійна узгодженість підходів поколінь кадрового корпусу державного управління;

• брак наукових підходів та наукових досліджень з упорядкування державної кадрової політики [13, *7*].

З огляду на вищеназвані проблеми, О. О. Дьомін та співавтори [10, *65*] зазначають, що "розробка концептуальних засад і на їх базі сучасної державної кадрової політики є об'єктивною потребою та важливою умовою успішного реформування адміністративної системи України, переходу до демократичних принципів управління соціальними процесами та ринкових умов господарювання".

Однією з найважливіших проблем сучасної державної кадрової політики є визначення її суб'єктів, характеру їх взаємодії. Ця проблема набула особливої актуальності в умовах роздержавлення і приватизації власності, децентралізації управління, розвитку різних форм господарювання, становлення місцевого самоврядування та політичного плюралізму в суспільстві. Особливість сучасної кадрової політики полягає в її багатосуб'єктивності та поліоб'єктності.

Суб'єкти кадрової політики — носії визначених повноважень, прав та обов'язків з вироблення та реалізації кадрової політики. Основним суб'єктом розробки і реалізації державної кадрової політики виступає держава. Вона визначає місце і роль кадрів у суспільстві, ставить перед ними завдання,

виробляє критерії оцінки їхньої діяльності, створює систему формування складу кадрів, їх навчання [8, *62*]. На сьогодні суб'єктами кадрової політики є:

- народ;
- держава (органи влади та управління);
- органи місцевого самоврядування;
- суб'єкти економічної діяльності;
- профспілкові та громадські організації.

Носієм державної кадрової політики є народ. Згідно з Конституцією України народ виступає єдиним джерелом влади, а виходячи з цього — і першоосновою державної кадрової політики. Народ здійснює свої функції і вирішує завдання, які стоять перед ним у сфері кадрової політики як безпосередньо (через референдуми, вибори Президента, народних депутатів та міських голів), так і опосередковано (через представницькі органи, демократичні процедури, врахування суспільної думки). Крім того, народ значною мірою делегує свої повноваження і функції у кадровій політиці державі (її гілкам і структурам) як політичній організації народу, а окремі групи населення – політичним партіям, різним громадським об'єднанням. Через державу та її структури, а також громадські організації та політичні партії народ бере участь в управлінні кадровими процесами.

Дії суб'єктів кадрової політики з регулювання кадрових процесів мають будуватися на основі такого апробованого механізму, як соціальне партнерство. До основних завдань соціального партнерства можна віднести:

- спільне оцінювання кадрової ситуації в країні різними суб'єктами, визначення пріоритетів формування необхідного професійного, кадрового та інтелектуального потенціалу;
- координація ефективного використання трудових ресурсів, створення робочих місць з урахуванням національних соціально-економічних пріоритетів, стратегії структурної перебудови економіки, упровадження нових технологій;
- визначення стратегії формування й розвитку державної служби в Україні.

Об'єкти кадрової політики — те, на що спрямована предметно-практична діяльність суб'єкта. До них належать національні кадри (кадровий корпус в цілому), кадрова система, кадрові процеси і відносини, інститути і механізми соціального партнерства [11, *76*].

Об'єктом безпосереднього регулювання з боку держави та її органів є правляча адміністративна і політична еліта; персонал державної служби; кадри державних установ, підприємств, організацій.

Держава впливає на всі категорії працюючих, усі трудові ресурси, у тому числі і зайнятих у недержавній сфері. Це регулювання і вплив не можуть носити характер адміністрування, втручання у прийняття кадрових рішень, вольового тиску. Державне регулювання кадрових процесів має набрати характер політичного впливу, стимулювання самостійності, виховання відповідальності за кадрові рішення.

Держава може забезпечити конструктивність своєї ролі у розв'язанні кадрових проблем, однак вона не може виступати монополістом у формуванні та реалізації кадрової політики.

Враховуючи спрямованість розвитку держави до Європейського устрою життя, переходу на якісно нові, більш удосконалені методи управління персоналом, зміцнення єдиної за своїми організаційними, нормативно-правовими, кадровими й інформаційними засадами державної служби, постановкою нових державних завдань, питання формування якісної системи подолання наслідків аварій та катастроф на території України стоїть як ніколи гостро, і насамперед залежить від якісної роботи кадрових служб.

Указом Президента України "Про стратегію реформування системи державної служби в Україні" № 599/2000 від 14 квітня 2000 р. [7] вперше звернули увагу на необхідність конструктивних перетворень у системі державної служби в Україні та "створення ефективної системи державного управління, що відповідає стандартам демократичної, правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою та створення оновленого, потужного і дієздатного державного апарату".

Як зазначено в Законі України "Про державну службу" [2]: "Державна служба в Укра-

їні — це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Соціальне забезпечення державних службовців виконується державою і закріплено відповідними нормативними актами, які мають вищу юридичну силу. Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження".

Відповідно до Закону України "Про правові засади цивільного захисту" [5]: "Служба цивільного захисту — державна служба особливого характеру, пов'язана із забезпеченням пожежної безпеки, запобіганням і реагуванням на інші надзвичайні ситуації техногенного, природного та військового характеру, ліквідацією їх наслідків, захистом населення і територій від їх негативного впливу" — отже, особи рядового і начальницького складу органів та підрозділів служби цивільного захисту є різновидом державних службовців. Вони виконують управлінські, наглядові та охоронні функції, мають певний статус, який надається їм від імені Держави, та здійснюють від її імені і за її дорученням виконавчо-розпорядчі та наглядові повноваження.

Правовою основою діяльності осіб рядового і начальницького складу СЦЗ є Конституція України [1], закони України "Про пожежну безпеку" [4], "Про аварійно-рятувальні служби" [3], "Про правові засади цивільного захисту" [5], "Про державну службу" [2], "Положення про проходження служби особами рядового і начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту" [6], та інші законодавчі акти. Треба зазначити, що відповідно до наведеного, Закон України "Про державну службу" поширюється на осіб рядового та начальницького складу органів та підрозділів служби цивільного захисту для врегулювання питань, що регламентовані спеціальними нормативно-правовими актами.

На тлі здійснення економічних та соціальних перетворень у державі, відповідно до вимог сучасності та законодавства України, основними засадами роботи з кадрами служби цивільного захисту має бути протидія випадковому (без правил) підбору, призначенню, переміщенню та просуванню по службі осіб начальницького складу.

Системна впорядкованість роботи кадрових органів — не самоціль, а запобіжний засіб, засіб підтримки в заданому стані підсистеми "кадри" та засіб удосконалення системи служби цивільного захисту.

Ціль правового регулювання роботи з кадрами — досягти відповідності між поведінкою осіб рядового і начальницького складу, діями підрозділів, служби цивільного захисту в цілому при реалізації функцій системи цивільного захисту. Мірою досягнення цієї цілі визначається ступінь ефективності правового регулювання роботи з кадрами. У зв'язку з цим заслуговують на увагу викладені в багатьох виданнях з управління та роботи з кадрами пропозиції про необхідність комплексного соціологічного забезпечення правотворчості, під яким розуміється впровадження системи конкретних соціологічних та соціально-правових досліджень, які мають проводитися при підготовці проектів нормативно-правових актів для виявлення соціальної обґрунтованості правових норм та їх очікуваної ефективності.

Правове регулювання кадрових процесів, як вид управлінської діяльності, підрозділяється на правотворчість при розробці нормативно-правових актів і реалізацію правових норм при їх упровадженні. Як найнеобхідніші компоненти системи управління найбільш істотне значення мають дві функції права.

Перша функція проявляється в тому, що право є нормативним, державно-владним офіційним засобом вираження та закріплення загальних програм управлінської діяльності і надання їй загальнообов'язкового значення.

Друга функція проявляється в тому, що всі інститути права, "правові механізми", забезпечують оперативну управлінську діяльність.

Правові норми, які регулюють роботу з кадрами служби цивільного захисту, "являють собою управлінське рішення загального характеру, основу і передумову діяльності суб'єктів управління кадрами. Важливою особливістю цих норм є їх інформаційна сутність, наповненість директивною інформа-

цією, підкріпленою владною силою держави" [9].

Модель управлінського рішення, яке може існувати, має бути закріплена у правовій нормі та реалізовуватися шляхом її дотримання. При цьому можна визначити три основні змінні, які визначають основні напрями впливу на соціальну поведінку осіб:

• соціальна значущість правового розпорядження в системі соціально-економічних відносин;

• рівень соціальної та правової свідомості населення;

• особисті психологічні особливості особи, яка приймає управлінське рішення.

Реалізація норм права в підсистемі "кадри" — це управлінська діяльність, яка пов'язана з прийняттям конкретних специфічних управлінських рішень у рамках правової норми. Однак, на прийняття управлінських рішень у сфері роботи з кадрами вплив здійснюють такі соціальні чинники, як групові та особистісні ціннісні орієнтації, професійна спрямованість та існуючі стереотипи керівників та працівників кадрових органів.

Ефективність правового регулювання роботи з кадрами можна визначити як сукупність ефективності нормативно-правових розпоряджень, та ефективності її реалізації суб'єктами управління. Упровадження наукової складової в управління роботою з кадрами як окремого напряму повинно мати підґрунтя до впорядкування зв'язків ступенів правового регулювання з метою забезпечення якісного функціонування системи цивільного захисту [17].

Стосовно комплексу нормативних актів про роботу з кадрами служби цивільного захисту правові норми про роботу з кадрами доцільно розділити на такі групи:

а) ті, що визначають правовий статус керівників органів і підрозділів служби цивільного захисту та кадрових апаратів;

б) які конкретизують та деталізують конституційно визначене право на працю у сфері суспільно корисної діяльності (правовий статус рядового і начальницького складу служби цивільного захисту);

в) які регламентують відносини між суб'єктами й об'єктами управління (керівниками і працівниками органів і підрозділів служби цивільного захисту) та тісно пов'язані з ними взаємовідносини при функціонуванні підсистеми "кадри".

До першої групи належить така норма, як номенклатура посад. За своєю правовою сутністю номенклатура посад — це розподіл управлінських компетенцій при роботі з кадрами (номенклатура міністра, номенклатура начальників головних територіальних управлінь та ін.). Номенклатура будь-якого керівника конкретизує і деталізує управлінські повноваження суб'єкта роботи з кадрами, чітко визначає повноваження тих чи інших керівників при роботі з суб'єктами управління у сфері роботи з кадрами. Зважаючи на викладене, можна зазначити, що правові норми першої групи є нормами компетенційними, та регулюють, залежно від компетенції керівника, порядок реалізації повноваження при здійсненні функцій державного управління.

До норм другої групи можна віднести такі нормативно-правові акти, як Положення про порядок проходження служби особами рядового і начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту, які, по суті, закріплюють правове положення рядового та начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту як суб'єктів та об'єктів окремого виду трудових відносин — проходження служби.

Суспільно корисна робота кадрових служб служби цивільного захисту є тією складовою всієї системи, завдяки якій особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту наділяються конкретно означеною адміністративною правосуб'єктністю.

На відміну від загальної системи державної служби, яка передбачає тільки окремі види трудової правосуб'єктності (додаткових причин припинення трудового договору, окремо визначеного порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності тощо), з моменту зарахування в кадри МНС громадянин стає суб'єктом особливих адміністративно-трудових відносин. Причому, необ-

хідно зазначити, що за методами правового регулювання правосуб'єктність рядового та начальницького складу служби цивільного захисту відрізняється від правосуб'єктності особового складу органів внутрішніх справ та військовослужбовців.

Ступінь якісної відокремленості трудових відносин особового складу служби цивільного захисту від трудових відносин працівників та службовців обумовлює особливий спосіб правового регулювання. На зміст трудових відносин працівників та службовців впливає, зокрема, "участь профспілок у розробці і прийнятті нормативних актів про працю, у вирішенні трудових спорів, укладанні колективних договорів, у контролі за дотриманням трудового законодавства" [15].

На відміну від зазначеного вище, кадрові служби цивільного захисту не беруть безпосередньої участі у розробці нормативно-правових актів із визначення умов проходження служби, її виконують інші суб'єкти управління у межах визначеної компетенції. Ознаки влади і підлеглості, притаманні адміністративним правовідносинам, повною мірою проявляються в нормах, які регулюють роботу з кадрами служби цивільного захисту.

Змістом управлінських відносин є особливого роду діяльність людей, яка проявляється у вигляді взаємодії окремих напрямів таких відносин (відносин суб'єктів та об'єктів управління). Правові норми, які регулюють відносини між керівниками (кадровими апаратами) і підрозділами (рядовим та начальницьким складом служби цивільного захисту), опосередковано означають взаємозв'язок та його окремі складові і є динамікою роботи з кадрами.

За характером правових розпоряджень виділяють такі норми по роботі з кадрами служби цивільного захисту: матеріальні норми адміністративного права, адміністративно-процесуальні, організаційно-технічні. Провідну роль становлять матеріально-правові норми, відносно яких адміністративно-процесуальні та організаційно-технічні норми є допоміжними. Необхідно зазначити, що єдність змісту процедури і техніки кадрових відносин є теоретичною і практичною проблемами.

Відповідно до організаційної структури служби цивільного захисту та ієрархічної побудови суб'єктів управління кадрами розрізняють нормативно-правові спільності, які регламентують компетенцію керівників і кадрових апаратів різного рівня. Уточнення спрямованості правових норм, які регламентують роботу з кадрами, передбачає виокремлення сегментів правових норм, які регулюють певні операції при роботі з кадрами (проходження спеціальної перевірки, медичне та психологічне обстеження, проходження атестації і т. д.).

Нормативні акти, які регулюють роботу з кадрами, є підсистемою актів, що регулюють та координують громадські відносини у сфері виконання функцій, які покладені на службу цивільного захисту. Необхідно звернути увагу, що підсистема нормативних актів у тому вигляді, який вона має на сьогодні, це певна цілісність, яка має свою внутрішню структуру, необхідні субординаційні та координаційні зв'язки, що в цілому і забезпечує правову ефективність регулювання роботи з кадрами.

За ієрархією нормативні акти по роботі з кадрами поділяються за ступенем юридичної сили. Можна з упевненістю зазначити, що основним кодифікованим актом у системі нормативних актів по роботі з кадрами є "Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом служби цивільного захисту" [6], але більшість норм цього Положення належить до першопочаткових норм та підлягає подальшій конкретизації та деталізації у відомчих нормативних актах.

При розгляді системи нормативних актів, які регламентують роботу з кадрами, чітко означається характерне об'єднання нормативних актів загального управління, актів управління кадрами та актів управління групами особового складу. Оскільки основною кадровою функцією є забезпечення ефективності управління підрозділами служби цивільного захисту, доволі багато нормативних актів загального характеру містять у собі норми по роботі з кадрами.

Система нормативних актів, що регулює роботу з кадрами, була б неповною, якби не вміщувала в себе витяги з актів загально-

го характеру. Їх місце у системі, що розглядається, визначається характером правових розпоряджень, розділів, пунктів, частин тих або інших норм, що належать до роботи з кадрами. Із усієї системи нормативних актів, які регулюють роботу з кадрами, головна роль належить актам, дія яких поширюється на всіх осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту. Такі акти є ядром відповідного субінституту та становлять основу оперативної управлінської діяльності кадрових апаратів служби цивільного захисту.

Як бачимо, основною метою вдосконалення правового регулювання можна визначити систематизацію, деталізацію та конкретизацію положень, спрямованих на регулювання правових відносин усієї системи роботи з кадрами з урахуванням вимог міжнародних інститутів права, та унормування статусу особового складу служби цивільного захисту.

Таким чином, правова складова роботи з кадрами як у державній кадровій політиці, так і в кадровій політиці служби цивільного захисту, має стати прискорювачем соціально-демократичних перетворень, центром усього управлінського процесу.

Література

1. *Конституція* України. — К.: Юрінком, 1996.
2. *Закон* України "Про державну службу" № 3723 від 16 грудня 1993 р. // ВВР України — 1993. — № 52. — С. 490.
3. *Закон* України "Про аварійно-рятувальні служби" № 2171-14 від 21 грудня 2000 // ВВР України — 2000. — № 4 — С. 25.
4. *Закон* України "Про пожежну безпеку" № 3747-12 від 17 грудня 1993 р. // ВВР України — 1994. — № 5. — С. 21.
5. *Закон* України "Про правові засади цивільного захисту" № 1859-4 від 24 червня 2004 р. // ВВР України — 2004. — № 39. — С. 488.
6. *Постанова* Кабінету Міністрів України "Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового і начальницького складу органів і підрозділів цивільного захисту" № 629 від 21 липня 2005 р. // Уряд. кур'єр. — 2005. — № 27.
7. *Указ* Президента України "Про стратегію реформування системи державної служби в Україні" № 599/2000 від 14 квітня 2000 р. // Офіц. вісн. України. — 2000. — № 24.
8. *Воронько О. О.* Державна кадрова політика України: її формування та принципи // Вісник УАДУ. — 1999. — № 4. — С. 60–68.
9. *Государственная* кадровая политика: концептуальне основы, приоритеты, технологии реализации / Под общ. ред. С. В. Пирогова. — М.: Изд-во РАГС, 1996. — С. 123.
10. *Дьомін О. О.* Державна кадрова політика: система роботи з кадрами державної служби в Україні / О. О. Дьомін, Г. І. Леліков, В. М. Сороко // Вісн. держ. служби України. — 2001. — № 2. — С. 65–84.
11. *Дубенко С. Д.* Державна служба в Україні: Навч. посіб. — К.: Вид-во УАДУ, 1998. — С. 168.
12. *Крюгер И.* Кадровый менеджмент // Decker's Verlag Huthig, GmbH, Heidelberg. — 1996 R. v.
13. *Концепція* державної кадрової політики. — К.: Вид-во УАДУ, 2006.
14. *Колесніков Б. П.* Кадрові служби органів державної влади та місцевого самоврядування в Україні: Монографія / Б. П. Колесніков, І. Г. Батраченко — Донецьк: ДНУ ДРІДУ, Норд-прес, 2006. — С. 136.
15. *Ротань В. Г.* Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. — 6-те вид., допов. і перероб. — К.: А.С.К. — 2005. — С. 976.
16. *Нижник Н. Р.* Державна кадрова політика як фактор розвитку української держави. Кадрове супроводження регіональних перетворень // Матеріали науково-практичної конференції від 18 квіт. 2002 р. / Н. Р. Нижник — Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2002. — С. 363.
17. *Тихомиров Ю. А.* Эффективность деятельности управленческих органов // Сов. государство и право. — 1971. — № 4. — С. 43.
18. *Федчун Н. О.* Становлення кадрової політики в органах державного управління // Вісн. НАДУ. — 2005. — № 1. — С. 412–421.
19. *Яцуба В. Г.* Удосконалення кадрового забезпечення органів влади — основа підвищення ефективності державного управління // Зб. наук. пр. УАДУ — 1999. — № 1. — С. 107–117.
20. *Яцуба В. Г.* Кадрове забезпечення державного управління (організаційно-правовий аспект): Автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. наук з держ. упр., 1999.
21. *Ляхович У. І.* Організаційно-правове забезпечення реалізації адміністративно-правового статусу державного службовця: Дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. — К., 2008.

Визначено основні теоретико-методологічні та правові засади формування кадрової політики в контексті створення та розбудови служби цивільного захисту України. Вихідним принциповим питанням здійснення системних цілеспрямованих реформ та створення дієвої служби захисту населення від надзвичайних ситуацій є впровадження сучасних методів, норм та вимог при формуванні кадрової політики служби. Цілі і завдання кадрової політики можуть стати рушійною силою в координації і взаємодії всіх державних, економічних і громадських структур у вирішенні кадрових питань, у формуванні, розвитку і раціональному використанні всього кадрового потенціалу.

Определены основные теоретико-методологические и правовые основы формирования кадровой политики в контексте образования службы гражданской защиты Украины. Исходным принципиальным вопросом осуществления системных целенаправленных реформ и образования действующей службы защиты населения от чрезвычайных ситуаций является введение современных методов, норм и требований при формировании кадровой политики службы. Цели и задачи кадровой политики могут стать движущей силой в координации и взаимодействии всех государственных, экономических и общественных структур в решении кадровых вопросов, формировании, развитии и рациональном использовании всего кадрового потенциала.

The basic theoretical and methodological and legal basics of formation of human resources policy in the context of the creation and development of Civil Protection Service of Ukraine was defined. Initial essential question of systematic focused reforms and creating the effective service of protection from emergency situations is the implementation of modern methods, standards and requirements in the formation human resources policy of the Service. Purposes and principles of personnel policy can become a driving force in coordination and cooperation of all governmental, economic and social structures in dealing with personnel issues, in formation, development and rational using of all human resources.

Надійшла 24 вересня 2012 р.