

**Левицький В.М.**  
здобувач гр. ПА-25Мз  
Науковий керівник:  
**Заярнюк О.В.**

Доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності  
Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **РОЛЬ ПЕРСОНАЛУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ТА АДМІНІСТРУВАННІ ДСНС УКРАЇНИ**

Ефективність діяльності Державної служби України з надзвичайних ситуацій безпосередньо залежить від професійного рівня, компетентності, дисциплінованості та готовності персоналу діяти в умовах кризових ситуацій. Персонал є ключовою ланкою публічного управління у системі цивільного захисту, адже саме від його підготовленості, мотивації та відповідальності залежить результативність реалізації державної політики у сфері пожежної та техногенної безпеки.

Законодавчою основою діяльності служби є Кодекс цивільного захисту України (далі - Кодекс), який визначає правові засади функціонування Єдиної державної системи цивільного захисту, встановлює вимоги до організації роботи персоналу, його професійного розвитку та підвищення кваліфікації [1, розділ VII, глава 18,19]. Відповідно до Кодексу, органи державної влади зобов'язані забезпечувати належну підготовку кадрів, що здійснюють управління у сфері цивільного захисту, створюючи умови для ефективного виконання їхніх обов'язків.

Сучасна кадрова політика державної служби, визначена Стратегією управління персоналом, спрямована на формування професійного, ефективного та добросовісного кадрового корпусу. Вона ґрунтується на принципах компетентності, результативності, підзвітності та інноваційності [2]. Для системи ДСНС це означає необхідність системного підходу до добору, навчання, оцінювання та мотивації працівників. Важливим чинником є поєднання адміністративної дисципліни з розвитком ініціативності, відповідальності та управлінської культури працівників.

Підвищення ефективності управління персоналом у сфері цивільного захисту нерозривно пов'язане з процесами реформування публічного управління. Як зазначає О.М. Бойко [3, с. 37], удосконалення державного управління у сфері цивільного захисту має базуватися на європейських принципах прозорості, підзвітності та ефективності. У цьому контексті адаптація до європейських стандартів вимагає оновлення організаційних підходів до підготовки кадрів, розроблення нових освітніх програм, спрямованих на розвиток управлінських компетентностей, а також удосконалення системи оцінювання професійної діяльності державних службовців. Такий підхід сприяє підвищенню інституційної спроможності органів цивільного захисту та зміцненню кадрового потенціалу ДСНС України.

В умовах воєнного стану та постійних загроз національній безпеці роль персоналу ДСНС набуває ще більшої ваги. Зміна стандартів управління персоналом зумовлена необхідністю оперативного реагування, психологічної стійкості та підготовки кадрів до роботи в екстремальних умовах. Відповідно до Плану заходів з реалізації Національної стратегії безбар'єрності до 2030 року [6], у сфері державної служби акцент робиться на створенні інклюзивного середовища роботи, запровадженні стандартів безбар'єрної комунікації, адаптації робочих місць для осіб з втратою працездатності, розвитку психологічної підтримки та програм емоційної стійкості працівників. Одночасно, Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року [7] передбачає впровадження механізмів гендерного аудиту у державних структурах, формування збалансованого представництва жінок і чоловіків на керівних посадах, запобігання дискримінації та забезпечення рівного доступу до кар'єрного зростання. Такі

кроки сприяють підвищенню довіри до державних інституцій, зміцненню кадрового потенціалу та формуванню сучасної корпоративної культури у системі цивільного захисту. Ці підходи відповідають європейським стандартам публічного управління, де людський капітал вважається ключовим чинником стійкості держави та її інституційної спроможності.

У методичних матеріалах Центральноукраїнського національного технічного університету (ЦНТУ) системно висвітлено питання ефективного управління персоналом. У роботі І.М. Сочинської-Сибірцевої «Управління персоналом» розглянуто механізми планування кадрових потреб, добору працівників, оцінювання результативності праці та формування корпоративної культури [4]. У методичних рекомендаціях «Технології управління персоналом» представлено сучасні підходи до розвитку кадрового потенціалу, мотивації та лідерства в управлінні персоналом [5].

Публічне адміністрування у сфері цивільного захисту безпосередньо залежить від рівня підготовки, професіоналізму та моральної стійкості персоналу ДСНС. Саме персонал є основним інструментом реалізації державної політики у сфері безпеки, тому формування компетентного кадрового корпусу є ключовою умовою ефективного управління. Розвиток кадрового потенціалу потребує системного підходу, який поєднує професійну підготовку, постійне навчання, впровадження сучасних освітніх технологій та оцінювання результативності службової діяльності, розвитку лідерства, комунікативних навичок, емоційної стійкості та здатності діяти в умовах стресу. Такий підхід відповідає європейським принципам публічного управління, де людський капітал розглядається як стратегічний ресурс держави.

Отже, удосконалення адміністрування персоналу в системі ДСНС має базуватися на поєднанні професіоналізму, інституційної етики, гендерної чутливості та інноваційних управлінських практик. Такий підхід забезпечить стійкість державної системи цивільного захисту, підвищить рівень довіри громадян до органів влади та сприятиме зміцненню національної безпеки України.

### Література:

1. Кодекс цивільного захисту України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 02.10.2012 № 5403-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/5403-17> (дата звернення: 16.10.2025).
2. Стратегія управління персоналом - НАДС, Київ, 2020–2022. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/strategiya-upravlinnya-personalom-nads-2020-2022-1.pdf> (дата звернення: 19.10.2025).
3. Бойко О.М. Стратегія реформування державного управління у сфері цивільного захисту з урахуванням євроінтеграції України. *Аспекти публічного управління*. 2019. №7 (9–10). С. 32–39. URL: <https://doi.org/10.15421/151946> (дата звернення: 19.10.2025).
4. Сочинська-Сибірцева І.М. Управління персоналом: методичні рекомендації / І.М. Сочинська-Сибірцева. - Кропивницький: ЦНТУ, 2021. - 82 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/items/0a1002c8-1128-4703-bb74-0beec9d288cc> (дата звернення: 21.10.2025).
5. Сочинська-Сибірцева І.М. Технології управління персоналом: методичні рекомендації / І.М. Сочинська-Сибірцева. - Кропивницький: ЦНТУ, 2018. - 58 с. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/items/5a16aaff-9a66-4380-91b7-728ca9b3911a> (дата звернення: 21.10.2025).
6. План заходів з реалізації Національної стратегії безбар'єрності в Україні на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2021 р. № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-p> (дата звернення: 10.10.2025).
7. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.10.2025).