

(екрани) з радіусом розпилу до 120° при довжині струменя до 30 м і висоті до 15 м. Радіальний водяний струмінь може регулюватися під будь-яким кутом у горизонтальній і вертикальній площинах відповідним поворотом ствола і насадки.

Авторами проводяться також наукові дослідження з розробки засобів теплового захисту устаткування і конструктивних елементів будинків і споруд шляхом інтенсивного тепловідведення із зони факельного контрольованого горіння при аварійному витіканні ГГ і парів ЛЗР, ГР.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Абрамович Г.Н. Теория турбулентных струй.* – Физматгиз, 1960.
2. *Тринг М. Длина закрытых турбулентных пламен.* // Сб. *Вопросы горения и дитанационных волн.* – Оборонгиз, 1958.
3. *Шорин С.Н., Ермолаев О.Н. Характеристики горения и радиации турбулентного газового факела.* // *Теплоэнергетика.* – №2. – 1959.
4. *Замятина Н.А. Расчет диффузионного горения с учетом однородности смешения.* // Сб. *Вопросы теории горения. Труды общемосковского семинара по теории горения.* Изд-во «Наука». – М., 1970.
5. *Комов В.Ф., Реутт В.Ч., Шевяков Г.Г., Голома К.В. О размерах турбулентных диффузионных пламен водорода и метана.* // Сб. *трудов ВНИИПО по проблемам горения и тушения.* – М., 1972.
6. *Боевой устав пожарной охраны Украины.* – К., 1995.
7. *Иванников В.П., Ключ П.П. Справочник руководителя тушения пожара.* – М.: Стройиздат, 1987. – 288 с.
8. *Пожезна тактика: Підручник / Ключ П.П., Палюх В.Г., Пустовой А.С., Сенчихін Ю.М., Сировой В.В.* – Х.: Основа, 1998. – 592 с.
9. *Стволи пожежні диспергуючі РСД-2 та ПЛСД-2. Рекомендації з експлуатації / Автор-упорядник Бабенко В.С.* – Черкаси: ЧПБ, 2004.

УДК.614.84.

Б.С.Штангрет, к.т.н. (Львівський інститут пожежної безпеки МНС України)

КЛАСИФІКАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНАХ І ПІДРОЗДІЛАХ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА ВИМОГИ ДО НЬОГО

В статті висловлено думку щодо класифікації персоналу в органах і підрозділах служби цивільного захисту, а також відображено погляд на вимоги до нього в розрізі виконання поставлених перед службою цивільного захисту задач.

Одним із основних напрямів у розв'язанні проблем служби цивільного захисту (СЦЗ) є постійне вдосконалення системи управління, яке не можливе без удосконалення роботи з персоналом. Фактором, за допомогою якого можливо підняти роботу СЦЗ на якісно новий рівень, є робота з персоналом (виховання працівників, поліпшення їх фахової підготовки, рівня службової етики, професійної майстерності та культури).

Актуальність питання, яке розглядається в статті, полягає в тому, що з моменту реформування військ цивільної оборони, органів і підрозділів державної пожежної охорони в

СЦЗ, спроб класифікувати персонал і визначати вимоги, яким він повинен відповідати, не робилось.

Але очевидно, що лише знаючи вимоги до персоналу, можна правильно проводити роботу з ним (відбір, призначення і переміщення на посади, виховання та ін.).

Первинним структурним елементом будь-якої соціальної системи управління є, як відомо, людина, а процес соціального управління – це сукупність узгоджених зусиль окремих людей.

Проблема „людини в системі управління” – одна з найбільш актуальних і складних. Які б заходи не вживалися з метою удосконалення управління, якими б значними не були реформи в цій галузі, вони не дають бажаного результату, якщо персонал не навчиться виконувати свої функції на належно високому науковому та професійному рівні.

Від працівника СЦЗ сьогодні вимагається не лише певна професійна підготовка, але й широка наукова, теоретична обізнаність, повне розуміння проблем і процесів, що відбуваються у суспільстві, знання теорії управління, володіння науковими методами прийняття рішень. Життя об’єктивно вимагає піднесення всієї організації роботи з персоналом на якісно вищий рівень. Це завдання можна вирішити лише за умови, широкого впровадження в практику принципів відбору, розстановки, навчання та виховання персоналу, досягнень науки і кращого досвіду, узагальнених висновків та різноманітних теорій роботи з персоналом і кадрової роботи в цілому.

Теорія роботи з персоналом – це комплексна галузь наукових знань, яка об’єднує різні наукові дисципліни.

Правові проблеми роботи з персоналом вирішуються на основі адміністративного і трудового права, на основі положень інших галузей права.

Широке застосування в теорії роботи з персоналом знаходять положення і рекомендації соціології, психології, педагогіки, соціальної психології, психології управління, науки управління і ряду інших наук.

До основних питань організації роботи з персоналом в службі цивільного захисту належать: місце і роль персоналу в управлінні органами і підрозділами служби цивільного захисту; основні нормативні документи, які регламентують проходження служби рядовим і начальницьким складом служби цивільного захисту; методи відбору кандидатів в МНС України та ін. Слід підкреслити, що організація роботи з персоналом в службі цивільного захисту має вирішальне значення для її нормального функціонування.

Оволодіти „технологією” роботи з особовим складом можна лише за допомогою наукових методів. Теоретико-наукові основи роботи з людьми дають керівникам служби цивільного захисту України, працівникам кадрових апаратів знання, які служать базою для наукового вирішення конкретних питань кадрової політики. Для успішного вирішення завдань роботи з персоналом необхідний високий рівень підготовки працівників, які здійснюють реалізацію кадрової політики в службі цивільного захисту.

З’ясуємо, що ми розуміємо під поняттям „персонал в системі служби цивільного захисту”.

Поняття „персонал” можна тлумачити в широкому та вузькому розумінні. У широкому розумінні це поняття охоплює всіх осіб, які виконують певні обов’язки в офіційно (нормативно) встановлених рамках конкретної системи управління – органу або підрозділу. Воно об’єднує як атестованих, так і вільнонайманих працівників.

Персонал у вузькому розумінні об’єднує працівників, наділених державно-владними повноваженнями. Це „управлінський персонал”, або „персонал апарату управління”.

В статті поняття „персонал” вживається в широкому розумінні цього слова.

Спробуємо дати визначення „персоналу служби цивільного захисту”:

Персонал служби цивільного захисту – сукупність осіб, які виконують як основну професію або спеціальність нормативно-службові обов'язки в рамках штатної чисельності органу або підрозділу служби цивільного захисту і отримують за це плату у вигляді грошового утримання [1].

Персонал служби цивільного захисту включає в себе весь начальницький, командний та рядовий склад, всіх робітників і службовців, які постійно або тимчасово працюють в службі цивільного захисту України.

Поняття „персонал” включає в себе такі характеристики:

- постійне або тимчасове виконання особою певної трудової функції;
- виконання трудової функції в офіційних рамках конкретної спеціальної системи;
- виконання трудової функції як основної професії або спеціальності незалежно від посадового становища;
- оплатне виконання трудової функції.

Класифікація персоналу є необхідною умовою науково обґрунтованої роботи з кадрами.

Класифікація персоналу залежить від критеріїв поділу працівників на ті чи інші категорії:

Залежно від спеціального звання

1. Особи, які мають спеціальні звання:

а) начальницький склад –

- вищий;
- старший;
- середній;
- молодший.

б) рядовий склад.

2. Особи, які не мають спеціальних звань і працюють в службі цивільного захисту за трудовими угодами. На них поширюється трудове законодавство України.

Перевага такої класифікації у тому, що вона охоплює усіх, без винятку, осіб, які працюють в службі цивільного захисту.

За професійною приналежністю.

Всі особи, зайняті в системі, можуть бути віднесені до тієї чи іншої професії, а в рамках останньої – до певної спеціальності. Підставою для такої класифікації є наявність спеціальної освіти.

Наприклад, пожежник, водолаз, альпініст, радіометрист та ін.

За об'єктивними ознаками особи (або за анкетними даними):

- вік;
- стать;
- освіта;
- стаж роботи в СЦЗ;
- педагогічний стаж;
- стаж роботи на посаді;
- наявність державних нагород;
- наявність особливих заслуг (участь в ліквідації аварії на ЧАЕС, участь у бойових діях в Афганістані);
- наявність почесних звань, наукового ступеня, вченого звання.

Така класифікація застосовується дуже широко. Робота з персоналом розпочинається з виявлення об'єктивних даних особового складу, які фіксуються і відіграють значну роль при вирішенні питань проходження служби.

За правовим становищем у системі управління

1. Посадові особи, наділені владними повноваженнями;

2. Особи, не наділені владними повноваженнями.

Залежно від зайнятості в тому або іншому структурному підрозділі системи управління

Особи, зайняті в галузевих структурних підрозділах:

- працівники наглядово-профілактичної діяльності;
- працівники оперативно-рятувальної служби;
- працівники служби матеріально-технічного забезпечення та ін.

Особи, зайняті у функціональних структурних підрозділах:

- працівники кадрової служби;
- працівники психологічної служби;
- працівники медичної служби.

Особи, зайняті в штабних підрозділах:

- працівники інформаційно-аналітичних підрозділів;
- працівники пропагандистсько-методичних підрозділів та ін.

За функціональною роллю в процесі управління

В основу функціональної класифікації покладено ступінь участі та відповідальності того чи іншого працівника у процесі підготовки та прийняття управлінських рішень.

Всі службовці поділяються на 3 категорії:

- керівники;
- спеціалісти;
- технічні виконавці.

Керівники – це особи, відповідальні за прийняття та організацію виконання управлінських рішень (міністр, його заступники, керівники СЦЗ, їх служб та підрозділів) і які мають підлеглих.

Спеціалісти – особи, які повсякденно виконуючи основну роботу в СЦЗ, використовують професійні знання, уміння та навички, одержані в результаті спеціалізованого навчання та тренувань. Крім того, вони не мають підлеглих і не мають права розпорядництва.

Серед спеціалістів можна виділити 3 групи працівників:

- спеціалісти, які приймають та виконують управлінські рішення в сфері зовнішнього управління (інспекторський склад ДПН, працівники нормативно-технічного напрямку, інспекторський склад з техногенної безпеки та ін.).

- спеціалісти, зайняті переважно або виключно оперуванням інформацією, підготовкою управлінських рішень, інколи – контролем їх виконання (це, як правило, працівники апарату управління).

- спеціалісти у вузькому розумінні (наприклад, зайняті машинною обробкою інформації, працівники дослідно-випробувальних лабораторій та ін.).

Керівникам та спеціалістам системи СЦЗ присвоюються спеціальні звання, тобто вони є атестованими працівниками.

Технічні виконавці – це особи, зайняті технологічними операціями збору, фіксації, обробки, оформлення, зберігання, пошуку, розмноження інформації та контролю за проходженням інформації та її носіїв. До них належать працівники секретаріатів, канцелярій, технічні секретарі, а також інший обслуговуючий та допоміжний персонал, який, як правило, не є атестованим [2].

Працівники СЦЗ повинні відповідати певним вимогам і мати певні моральні, спеціально-професійні, ділові та особисті якості.

До моральних якостей працівника СЦЗ відносяться: людяність, чесність, правдивість, порядність, справедливість, простота, скромність та ін.

Спеціально-професійні якості – це професійні знання, вміння застосовувати знання, наявність визначених навичок.

Ділові якості включають:

- знання справи, наявність спеціальної освіти та досвіду практичної роботи;
- організаційні здібності (уміння привертати до себе людей, встановлювати хороші взаємовідносини та позитивно на них впливати);
- наполегливість в реалізації прийнятих рішень, уміння працювати з людьми, підтримувати тісний зв'язок з підлеглими;
- уміння володіти спеціальною та рятувальною технікою.

Особисті якості повинні включати:

- уміння діяти в нетипових екстремальних умовах;
- мужність, рішучість, винахідливість, відвагу та ін;
- розвинуте почуття службового обов'язку та відповідальності, дисциплінованості, працьовитості, працездатності і фізичної витривалості, ініціативності, витримки та ін. [3].

На підставі викладених положень з'являється можливість формування певних принципів організації роботи з персоналом, проведення кадрової політики в СЦЗ.

ЛІТЕРАТУРА

1. В.М. Плішкін. *Теорія управління органами внутрішніх справ.* – К.: НАВСУ, 1999.- 670 с.
2. І.М. Паньонко. *Основи управління в органах внутрішніх справ.* – Львів.: ЛІВС, 1998.– 32 с.
3. В.П. Лисюченко, П.В. Ольховик. *Управління органами внутрішніх справ.* – К.: НАВСУ, 2002 – 128 с.

УДК 666.112.5:666.11.01

*О.Ф.Бабаджанова, к.т.н., доцент, О.М.Мельничук, Н.О.Ференц, к.т.н.
(Львівський інститут пожежної безпеки МНС України)*

ПІДВИЩЕННЯ ТЕХНОГЕННОЇ БЕЗПЕКИ ЗАВДЯКИ УТИЛІЗАЦІЇ ВІДХОДІВ КАЛІЙНОГО ВИРОБНИЦТВА

Синтезоване легкотопке скло з використанням відходів калійного виробництва. На основі вивчення області склоутворення та умов синтезу скла встановлено оптимальний вміст компонентів. Утилізація відходів дозволяє розширити сировинну базу, зменшити негативний вплив промислових технологій на екологію та безпечно життєдіяльність людини, сприятиме охороні довкілля.

Із розвитком науково-технічного прогресу зростає негативний вплив основних типів промислового виробництва на навколишнє середовище. Конфліктні ситуації промислового природокористування є потенційно небезпечними з причин виникнення надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру.

Гірничо-хімічна галузь практично зупинена, але її негативний вплив на екологію та безпечно життєдіяльність людини залишився. До таких об'єктів гірничо-хімічної галузі відносяться калійні рудники, солевідвали та хвостосховища [1].

Сировинна калійна база України зосереджена на Прикарпатті. Прикарпатський соленосний басейн простягається смугою довжиною 280 км і шириною 20-30 км вздовж