

## **УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУБ'ЄКТІВ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ У СФЕРІ МІСТОБУДІВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Сергій Костянтинівч МАЛІКОВ,**

*здобувач Університету сучасних  
знань*

Аналіз чинного законодавства у сфері містобудівної діяльності дає змогу говорити про те, що воно є недосконалим, зокрема в частині забезпечення належної організації діяльності уповноважених суб'єктів контролю та нагляду. Варто відзначити, що в юридичній науці точаться жваві дискусії з приводу того в якому саме напрямку слід удосконалювати організаційні засади здійснення нагляду і контролю у сфері містобудівної діяльності, втім більшість вчених сходяться на думці, що одним із найважливіших і найбільш пріоритетних векторів є вирішення низки проблем кадрового забезпечення. Тож, що взагалі представляє собою кадрове забезпечення?

Кадрове забезпечення, відповідно до точки зору Н. П. Матюхіна, - це специфічна, повторювана діяльність, здійснювана у процесі управління правоохоронними органами, змістом якої є забезпечення органів і підрозділів необхідним, що відповідає певним вимогам, контингентом людей, а також відповідною інформацією про нього, впровадження науково-обґрунтованих методів, відбору,

розстановки, навчання, виховання, стимулювання кадрів, правового регулювання проходження служби та надання правового захисту особовому складу правоохоронних органів України» [3, с. 308].

Незалежно від того, про яку сферу суспільних відносин йде мова, саме кадрове забезпечення є однією із найбільш важливих організаційних засад здійснення будь-якої діяльності. І сфера нагляду та контролю у сфері містобудівної діяльності в даному випадку не є виключенням. Адже тільки якісно та всебічно підготовлений, а також забезпечений всіма необхідними ресурсами працівник, може здійснювати свою трудову діяльність на високому професійному рівні, що беззаперечно позитивним чином впливає на результативність та дієвість контролю у досліджуваній сфері. Тож, враховуючи важливість кадрового забезпечення, пропонуємо наступні напрямки його удосконалення в контексті здійснення нагляду і контролю у сфері містобудівної діяльності: встановити чіткі вимоги для відбору працівників на посаду до контрольно-наглядових органів. Крім того, такі умови повинні бути диференційовані в залежності від посади, на яку претендує кандидат; забезпечити належний рівень оплати праці для інспекторів ДАБІ, та інших уповноважених осіб. Зазначене дозволить підвищити рівень життя кожного окремого працівника, а як результат мінімізує корупційні ризики; переглянути систему соціального захисту працівників, наприклад шляхом надання додаткових відпусток, матеріальної допомоги, тощо; створити ефективну систему підвищення кваліфікації інспекторів Держархбудінспекції, яка також повинна включати в себе обмін практичним досвідом між працівниками; запровадити ефективну систему забезпечення дисципліни праці працівників ДАБІ.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дарміць Р. З. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності / Р. З. Дарміць, Г. П. Горішна // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 778. – С. 26-34

2. Красноборов О. В. Кадрове забезпечення діяльності органів правосуддя як зовнішньо-організаційний напрямок діяльності Державної судової адміністрації України / О. В. Красноборов // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2008. – № 42. – С. 179-186.

3. Матюхіна Н. П. Управління персоналом: теоретичні та практичні аспекти органів внутрішніх справ України: [монографія] / Н. П. Матюхіна. — Х., 1999. — С. 91—92 — 285 с.

4. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: Монографія. – Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2010. – 330 с.