

**Поп'юк Л.В.**

*здобувач,*

*Національна академія державного управління  
при Президентові України*

## **КАДРОВІ ПРОЦЕСИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ**

Успішна реалізація процесів децентралізації публічної влади як пріоритетного напрямку Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» можлива лише на основі започаткування й функціонування реального взаємозацікавленого партнерства рівноправних партнерів у форматі «Українська держава – посадові особи органів місцевого самоврядування – територіальна громада – громадянин» [2, с. 7].

Зазначимо, що управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування (далі – ОМС) виконує різні соціальні функції. Воно є не тільки ефективним інструментом місцевого самоврядування, а й сприяє соціально-політичній стабілізації територіальних громад та саморегуляції їх життєдіяльності.

А суть нової кадрової доктрини полягає у тому, що держава, місцеве самоврядування і суспільство мають стати партнерами при створенні умов для життєдіяльності і самореалізації особи. Досягнення ж гармонійного поєднання інтересів людини, громади і держави є одним із визначальних принципів сучасного управління кадровими процесами в ОМС.

Але в сьогоднішніх реаліях управління кадровими процесами в ОМС не є ефективно поєднаним з управлінням кадровими процесами в органах державної влади та з управлінням кадрами громадських організацій, які створені і функціонують в територіальних громадах. Це пов'язано з відсутністю в управлінні кадровими процесами в органах публічної влади концептуальних засад і принципів поєднання самоврядного, державного і громадського управління.

Зокрема, це означає, що в цьому процесі в повній мірі не задіяно як самоорганізаційний потенціал груп мешканців територіальних громад, так і управлінський потенціал держави. А від цього залежить не лише рівень забезпечення умов життєдіяльності членів територіальних громад, а й розвиток самих громад та їх взаємовідносин з державою [1, с. 164].

Кадрові процеси ОМС мають спиратися на обґрунтовані стратегії і програми розвитку територіальних громад, відповідні цільові кадрові програми, що враховують короткостроковий та середньостроковий прогнози потреби в кадрах.

Кадрові програми повинні містити завдання з розвитку кадрів, що включають: заходи з адаптації наявного кадрового корпусу до вимог, передбачених стратегією, затвердженою представницьким ОМС, та концепцію створення нових посад, робочих місць і систему заходів з її реалізації.

Кадрова політика держави щодо місцевого самоврядування має базуватися на стратегії роботи з посадовими особами місцевого самоврядування (далі – ПОМС), розрахованої на тривалу перспективу. При її виробленні і реалізації повинні враховуватися етапи проходження служби в ОМС посадовими особами, кожна із яких відповідає рівню кваліфікації, досвіду трудової діяльності, здібностям професійно вирішувати завдання, що стоять перед нею.

Кадрова політика покликана реалізувати стратегію управління процесом відтворення і раціонального використання управлінського кадрового потенціалу служби в ОМС. Характеризуючи управління кадровими процесами в ОМС в Україні, яка діє нині, зауважимо відсутність у ньому цілісної системи кадрового забезпечення місцевого самоврядування, високу плинність, пасивність, недостатню прогнозованість та керованість роботи з ПОМС та інші суттєві недоліки, що роблять це управління неефективним.

В управлінні кадровими процесами в ОМС кадрові технології взаємопов'язані і взаємодоповнюють одна одну. Тому, як правило, використовуються вони комплексно. Об'єктом впливу кадрових технологій є здатності і професійні здібності службовців. Метою цього впливу є раціональне використання їх досвіду в практичній діяльності і створення умов для їх повноцінної реалізації.

Застосування кадрових технологій в управлінні кадровими процесами в ОМС дають можливість отримати інформацію про здібності ПОМС, визначити, що саме найбільше впливає на подальший професійний розвиток цих посадових осіб, реалізацію їх здатностей, мотивацію.

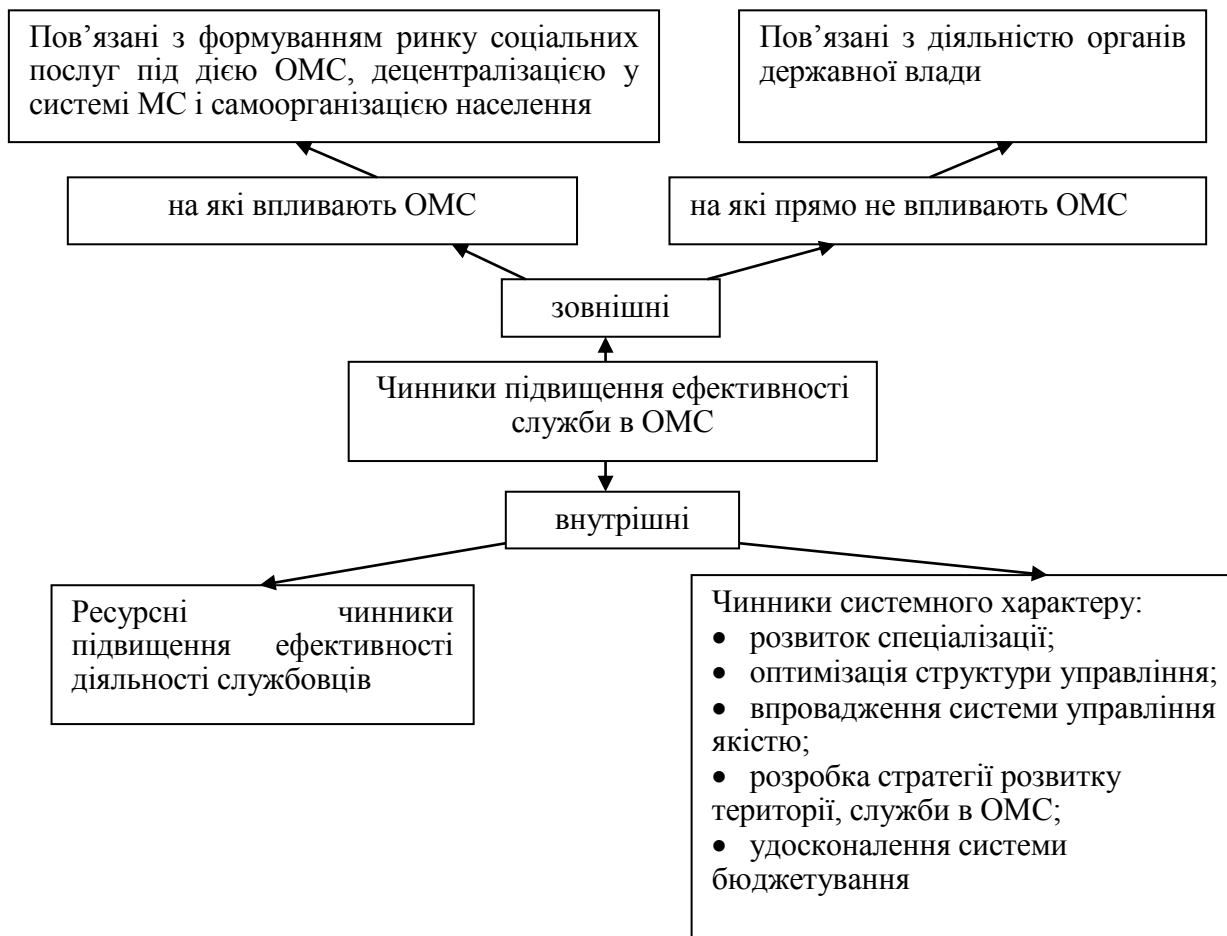
Незважаючи на важливість кадрових технологій для управління кадровими процесами в ОМС, ми не вважаємо за потрібне передбачати їх використання у Статутах територіальних громад, як це пропонується окремими дослідниками [3], оскільки це значно обмежуватиме виконавчі ОМС у виборі інструментів для розв'язання поставлених перед ними задач.

В той же час, служба в ОМС повинна змінити концептуальний підхід до управління кадрами, який використовувався впродовж другої половини ХХ століття, та отримав назву управління трудовими ресурсами і змінити на новий – управління людським розвитком (потенціалом). Необхідно уникати виключно технічного, ресурсного підходу до ПОМС, а ставитись до них як до соціальної складової діяльності ОМС.

Потребує докорінної перебудови робота кадрових служб ОМС відповідно до вимог ринкової економіки, нової парадигми стосунків між публічною владою і суспільством, конкретної кадрової стратегії. Ними недостатньо уваги приділяється організації роботи з кадровим резервом, запровадженню інноваційних кадрових технологій, моніторингу потреб у професійній підготовці та підвищенню кваліфікації ПОМС, забезпеченню цільового відбору осіб на навчання.

Тому фахівці з управління кадрами цих органів мають пройти відповідну спеціальну перепідготовку у системі НАДУ чи Національного агентства України з питань державної служби.

Сучасна служба в ОМС повинна створити дійовий механізм реалізації функцій місцевого самоврядування і на практиці бути цілісним, добре організованим організмом, який поєднує у своїй діяльності інтереси громади і держави.



**Рис. 1. Класифікація чинників підвищення ефективності служби в ОМС**

*Джерело: розроблено автором*

Підсумовуючи вищевикладене, можемо ствердити, що в умовах довголітнього не проведення реформи місцевого самоврядування загалом і служба в ОМС зокрема, з метою їх приведення до сьогоденних потреб суспільства, критично важливими для ОМС є забезпечення їх стабільності, вдосконалення використовуваних ними внутрішніх технологій, форм і методів вироблення, прийняття, реалізації рішень, в тому числі в управлінні кадровими процесами, які формують професійний розвиток і зумовлюють підвищення професійної кваліфікації ПОМС, а значить, сприяють професіоналізації служби в ОМС.

Отже, напрями підвищення ефективності управління кадровими процесами в ОМС такі:

- формування оптимального кадрового складу ОМС;
- е-врядування і автоматизація надання публічних послуг;
- заміна діючих електронних технічних засобів надання публічних послуг на прогресивніші;
- впровадження прогресивних технологічних процесів;

- удосконалення управління організацією праці ПОМС;
- поглиблення спеціалізації ПОМС;
- збільшення реального фонду робочого часу;
- створення раціональних структур ОМС;
- створення відповідного морально-психологічного клімату в колективі відповідного ОМС;
- моральне заохочення ПОМС;
- поліпшення системи підготовки і перепідготовки кадрів;
- удосконалення систем оплати праці ПОМС.

Кожен із зазначених напрямів впливає різною мірою на ефективність діяльності ОМС. На кожному етапі діяльності керівники ОМС мають звертатися до найбільш актуальних і результативніших із них. Проте стратегічний план розвитку повинен передбачати застосування всіх можливих напрямків підвищення ефективності.

### Список використаних джерел:

1. Алексеев В. М. Суспільство та держава: управлінські взаємовідносини: моногр. / В. М. Алексеев. – Чернівці: Технодрук, 2012. – 344 с.
2. Викладання лідерства для посадових осіб та представників місцевого самоврядування: сутність, виклики, перспективи: матеріали Всеукраїнського круглого столу (Київ, 15 квітня 2015 року) / за заг. ред. В. А. Гошовської, Л. А. Пашко, А. К. Гука. – Х.: Фактор, 2015. – 88 с.
3. Про затвердження Положення про державну реєстрацію статутів територіальних громад [Електронний ресурс]: постанова Кабінету Міністрів України від 27 лип. 1998 р. № 1150. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1150-98-%D0%BF> – Заголовок з екрану.

**Сергієнко Т.М.**

*студент,*

*Науковий керівник: Недбалюк О.П.*

*кандидат економічних наук, доцент,*

*Вінницький торговельно-економічний інститут*

*Київського національного торговельно-економічного університету*

## ОСНОВНІ НАПРЯМИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

В умовах Євроінтеграції та економічної кризи все більшої актуальності набуває питання залучення коштів інвесторів-нерезидентів. Кошти іноземних інвесторів надають можливість державі розвиватись у всіх сферах суспільно-економічної діяльності та вирішувати велику кількість існуючих проблем.

Проблемам залучення коштів іноземних інвесторів в Україні присвячені роботи таких вітчизняних та зарубіжних науковців, як О.І. Барановський, Т.А. Васильєва, В.М. Геєць, А.О. Єпіфанов, М.М. Єрмошенко, О.М. Іваницька, Я.М. Міркін, М.І. Савлук, А.А. Пересада, І.В. Сало, **В.П. І.О.** Школьник та ін.