

Максим ГЕРМАН

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
ДУ НТУ «Дніпровська політехніка»*

Оксана ЛАЩЕНКО

*к.держ.упр., доцент,
доцент кафедри державного управління
і місцевого самоврядування,
НТУ «Дніпровська політехніка»*

РОЛЬ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

В умовах воєнного стану наша держава стикнулася з новими викликами у політичному, економічному та соціальному житті територіальних громад. Ці виклики постають перед управліннями різного рівня і різного фахового спрямування та висувають нові посилені вимоги щодо якісного складу та професійної компетентності кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування (далі – ОМС) як ключового суб'єкта публічного управління в державі.

Основною метою кадрової політики ОМС є формування системи управління людськими ресурсами, спрямованої на залучення високопрофесійних кадрів, збереження та професійний розвиток працівників, створення належних умов праці та підтримку комфортного клімату у трудовому колективі, що сприятиме успішній реалізації стратегії організації.

Мету кадрової політики ОМС визначаємо у двох цільових напрямках – внутрішньому і зовнішньому. У внутрішньому напрямі кадрова політика націлена на формування та використання людських ресурсів публічної установи, зміцнення її трудового потенціалу, створення оптимальних умов праці, мотивації та стимулювання посадових осіб місцевого самоврядування та інших фахівців. У зовнішньому – на забезпечення в ОМС вимог трудового законодавства, оплати праці працівників, інших законодавчих і нормативно-правових актів з метою розвитку кадрового потенціалу [2].

Структура кадрової політики ОМС містить такі компоненти: кадрове планування та прогнозування, формування трудового колективу, навчання персоналу, оцінювання діяльності трудового колективу. Кожен із компонентів передбачає вчинення управлінських дій. Зокрема, кадрове планування та прогнозування передбачає розроблення й затвердження штатного розпису, добір і розстановку кадрів, розроблення посадових інструкцій і розподіл функціональних обов'язків, організацію стажування і взаємозаміни працівників; добір кадрового резерву. Формування трудового колективу передбачає вироблення організаційної та корпоративної культури установи, підтримка самоорганізації та самоврядування, забезпечення інформування працівників, налагодження внутрішніх і зовнішніх комунікацій, сприяння розвитку лідерства [2].

У сучасних умовах, основним завданням кадрової політики місцевого самоврядування має стати перехід від бюрократичної, жорсткої централізованої форми державного управління до гнучкої, ринкової форми місцевого самоврядування, що повністю відповідає потребам українських територіальних громад і світовим тенденціям розвитку суспільства. Децентралізоване управління дозволяє звернути увагу та відслідкувати проблеми, характерні різним регіонам держави, оцінити пріоритетність, докладати зусиль і керувати ресурсами задля їх вирішення, що у наслідку позначається на поліпшенні добробуту та просторового розвитку територіальних громад [1].

Керівники і фахівці органів місцевої влади і управління повинні опанувати нові методи роботи, орієнтовані на перспективу проєктного розвитку територій та стратегічне управління. Отже, першочерговим завданням держави у цій сфері є вироблення управлінської стратегії на місцевому рівні, формування єдиної ідеології роботи з кадрами у сфері державного управління та місцевого самоврядування, побудованої на передових наукових підходах, чітких принципах, обґрунтованих і перевірених практикою знань, умінь та навичок [4].

В контексті забезпечення професіоналізму органів місцевого самоврядування необхідно брати до уваги зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу місцевого самоврядування. Адже процес євроінтеграції України супроводжується наближенням владних інституцій України до стандартів Європейського Союзу та актуалізує потребу в дослідженні досвіду кадрових процесів зарубіжних країн [3].

Уряди різних країн запроваджують нові ідеї державного менеджменту, що передбачають широке використання в державній службі методів роботи, які застосовуються у приватному секторі. Серед таких методів можна виділити наступні: методи стратегічного планування, бригадного характеру роботи в процесі ухвалення рішення, оцінка якості виконання службових обов'язків, зменшення кількості рівнів управління, встановлення відповідності заробітку службовців від кількості, якості, складності праці [5].

Приклад країн Європейського Союзу, США та Канади переконує в необхідності створення вітчизняної концептуальної ефективної моделі працівника органів місцевого самоврядування та виборної посадової особи (включаючи комплекс етичних вимог до них). Концептуальний погляд на формування управлінських кадрів у системі місцевого самоврядування передбачає наявність єдиного державного підходу, концепції роботи з кадрами, стратегії підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування, формування механізму цільового управління персоналом органів місцевого самоврядування, і в основу такого підходу мають покладатися вимоги й стандарти професійної компетенції у сфері державного (публічного) управління [5].

Стратегія розвитку людських ресурсів з метою взрошення кадрового потенціалу має набути пріоритету у плані заходів стратегічного розвитку територіальних громад. Оскільки інвестиції в людський капітал на місцевому рівні напряму впливають на формування національного людського капіталу, отже, і на прогнозування розвитку країни в цілому. А саме такий результат роботи територіальних громад позначається на укріпленні місцевого самоврядування.

Таким чином, ефективна кадрова політика ОМС передбачає застосування системного підходу щодо забезпечення належних умов праці персоналу установи, успішного виконання працівниками посадових обов'язків, що матиме позитивний вплив на виконання функцій і повноважень ОМС в умовах відродження України у післявоєнний період.

Список використаних джерел

1. Іванова О. Ю., Білокудря А. В. Місце та вплив кадрової політики у стратегічному плануванні розвитку об'єднаних територіальних громад. *Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики* : матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 19 листопада 2021 р. Харків. 2021. С. 195–198.
2. Назаренко Л. М. Теоретичні аспекти кадрової політики у сфері управління освітою на місцевому рівні. *ВІСНИК ХНТУ*. 2022. № 1(80). С. 128–133.
3. Прилипко О. Ю., Канцур І. Г. Особливості удосконалення кадрової політики на муніципальному рівні. *The XIV International Science Conference «Theoretical and practical foundations of science»*, December 20 – 22, Rome, Italy. С. 101–103.
4. Серьогін С., Шаров Ю., Тertiшна О. Практичний посібник з питань формування спроможних територіальних громад.; за ред. С. Серьогіна. Дніпро : ГРАНІ, 2018. 163 с.
5. Формування персоналу органів місцевого самоврядування: монографія / О. Г. Вагонова, О. В. Горпинич, С. М. Ісіков, Л. В. Касьяненко. Дніпро: НТУ «ДП», 2019. 59 с.

Отримано редакційною колегією: 10.04.2022.