

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ МОДЕРНІЗАЦІЇ МОДЕЛІ РОЗПОДІЛУ ВЛАДИ «ЦЕНТР - МІСЦЕВІСТЬ»

З метою забезпечення сталого, демократичного розвитку громад, суспільства і держави першочерговим завданням органів місцевого самоврядування є надання якісних послуг населенню. Непослідовність кадрової політики в органах місцевого самоврядування, високий ступінь політизації та корумпованості посадових осіб місцевого самоврядування, відсутність професійного підходу до підбору кадрів місцевого самоврядування призводять до зниження ефективності діяльності органів місцевого самоврядування, що і викликає недовіру громадян, членів територіальних громад до органів місцевого самоврядування. Посадові особи місцевого самоврядування розпоряджаються фінансами місцевих бюджетів, вирішують земельні та інші питання життєдіяльності громади, що зумовлює необхідність розв'язання проблеми кадрового забезпечення місцевого самоврядування. Тому доцільною є чітка, продумана політика роботи з кадрами на місцевому рівні.

Найбільш ефективною формою в умовах адміністративної реформи є демократична децентралізація влади, яка здійснюється шляхом передання достатніх повноважень на найближчий до людей рівень влади, а саме, органам місцевого самоврядування. Тому необхідною передумовою ефективного виконання зазначених завдань та повноважень місцевого самоврядування є належний професійний рівень службовців органів місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів. Від ефективності діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування залежать умови життя мешканців конкретної територіальної громади. Все це свідчить про те вагоме значення, яке набувають питання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації муніципальних службовців для забезпечення сталого місцевого і регіонального розвитку, покращання якості соціальних послуг, що надаються громадянам.

Проте, професійна спроможність посадовців місцевого самоврядування не є достатньою, а формування кадрового потенціалу органів муніципального рівня має проблеми, які безпосередньо впливають на професіоналізм цієї категорії службовців.

В системі місцевого самоврядування повну вищу освіту має лише 61,5% посадовців, а серед спеціалістів нижчої категорії, яких майже третина, цей показник складає 41%. За відсутності вертикалі управління, коли кожний орган місцевого самоврядування є окремим,

самостійним органом відповідальність за прийняття рішення найчастіше покладається саме на цю категорію осіб, які безпосередньо контактують з клієнтом, споживачем послуги [1].

Специфіка посадових осіб органів місцевого самоврядування (сільського, селищного, міського голови, голів районних, районних у містах та обласних рад), обумовлена їх виборністю і відповідно, їх постійній змінюваності. Тому особливої актуальності набуває проблема забезпечення фаховості цих структур через створення системи підвищення кваліфікації.

Рівень освіти депутатів місцевих рад у багатьох випадках здебільшого не дає їм змоги кваліфіковано здійснювати свої повноваження та виконувати покладені на них обов'язки. Близько 40 відсотків сільських, селищних та міських голів, 40 – 60 відсотків депутатів місцевих рад під час чергових виборів обираються вперше, що свідчить про відсутність у них відповідного досвіду та про потребу в навчанні та системному підвищенні кваліфікації [2].

Важливим також є формування кадрів для структур відділів, управлінь органів місцевого самоврядування. Згідно до діючого Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» ці призначення віднесені до компетенції сільських, селищних, міських голів, голів районної, районної у місті, обласної ради на конкурсній основі. Більш того, законодавством надається право головам районних, районних у містах, обласних рад, самостійно без проведення конкурсу приймати на службу своїх помічників, радників. Такі положення унеможливають здійснення дієвого контролю за доббором кадрів, створюють умови для впровадження корупційних схем при зарахуванні на посади. У свою чергу населення територіальної громади фактично позбавляється права впливати на кадрову політику органу місцевого самоврядування при наявності фактів низького професійного, фахового рівня посадовців.

Зниження рівня професіоналізму посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема внаслідок низької конкурентоспроможності органів місцевого самоврядування на ринку праці, зниження рівня престижності посад, призводить до низької ефективності управлінських рішень.

Дослідження свідчать, що організація навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування ускладнюється:

- неналежною фінансовою базою місцевого самоврядування, що перешкоджає залученню до роботи в органах місцевого самоврядування топ-менеджерів з сучасною освітою та відповідним досвідом;
- надмірною залежністю органів місцевого самоврядування від рішень органів державної влади, зокрема у питаннях організації процесу навчання працівників органів місцевого самоврядування;

- відсутністю загальноприйнятих стандартів якості у галузі навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування;
- низькою мотивацією посадових осіб органів місцевого самоврядування;
- неналежною взаємодією органів влади з неурядовими організаціями та громадськістю, зокрема у наданні соціальних послуг населенню;
- факторами психологічного характеру, пов'язаними з менталітетом службовців органів місцевого самоврядування, наявністю у їх професійній свідомості залишків старих командно-адміністративних методів управління;
- недосконалістю законодавства, що регламентує питання навчання депутатів та працівників органів місцевого самоврядування, зокрема з питань ресурсного забезпечення процесу навчання.

Ми вважаємо, що сучасна система місцевого самоврядування в Україні вкрай потребує нових службовців, які мають відігравати ключову роль у здійсненні реформ на місцевому рівні. Саме вони повинні бути ініціаторами і головними проектувальниками демократичних перетворень у місцевому самоврядуванні, ефективними менеджерами, лідерами команд, що їх реалізують для сучасного муніципального службовця, для якого не є достатнім мати необхідні знання у економічній, соціальній та правовій сферах та вміти застосувати їх на практиці, він також має володіти численними управлінськими та комунікативними навичками.

Таким чином, підготовка спеціалістів для служби в органах місцевого самоврядування є важливою складовою державної кадрової політики, спрямованої на формування високопрофесійних кадрів та підвищення якості їх роботи.

Однак ця система підготовки та підвищення кваліфікації службовців потребує як внутрішньої, так і зовнішньої модернізації, що передбачає насамперед реформування професійного навчання службовців та посадових осіб місцевого самоврядування як елементу розвитку інституційної спроможності державного управління, підвищення рівня професіоналізму та культури персоналу органів влади, здатності компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам у державі.

Список літератури:

1. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби України: теорія та практика : монографія / Н. Т. Гончарук. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2012. – 343 с.
2. Пірен М. І. Політико-управлінська еліта України : соціо-психологічний аналіз : монографія / М. І. Пірен. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2013. – 424 с.