

3. Про адміністративні послуги. Закон України від 06.09.2012 р. № 5203 – VI. URL. [http : // zakon.rada. gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua).

4. Уряд для громадян. Ініціативи щодо поліпшення якості послуг / Перекл. з англ. – Л.: SIGMA PHARE, 2000. – 293 с.; Administration as a Service – the Public as a Client: The OECD Report / OECD. URL: www.oecd.org/governance/public-innovation/1910557.pdf

5. Шаров Ю., Маматова Т. Громадський моніторинг надання адміністративних послуг в Україні: огляд стану нормативного регулювання. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?..._2013_4_6.pdf

Медведь Ольга, Михальчишин Катерина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е. н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Микитюк П. П.)

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ТА НЕЙТРАЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У чинному законодавстві визначення служби в органах місцевого самоврядування закріплено в Законі України "Про службу в органах місцевого самоврядування": служба в органах місцевого самоврядування – це професійна, на постійній основі діяльність громадян України, які займають посади в органах місцевого самоврядування, що спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом (ст. 1), згідно зі ст. 5 Закону "на посаду можуть бути призначені особи, які мають відповідну освіту і професійну підготовку" [1]. Враховуючи наведене, ми бачимо законодавчо закріплену сферу діяльності службовців органів місцевого самоврядування, а також те, що ця служба має здійснюватися особами з відповідною освітою та професійною підготовкою.

Сьогодні органи місцевого самоврядування є найбільш наближеними до громадян і питання місцевого значення ефективно вирішуються завдяки місцевим органам влади, які краще обізнані щодо реального стану справ на місцях. Одержувачем послуг на місцях є громадяни, які зацікавлені в якості цих послуг і саме територіальна громада регулює діяльність органів місцевого самоврядування та посадовців. Інакше кажучи, наявна взаємозалежність і зацікавленість у взаємозв'язку між територіальною громадою, яка є користувачем послуг, і службовцями органів місцевого самоврядування, які мають забезпечити надання якісних послуг у межах своєї компетенції. Основне завдання органів місцевого самоврядування – це компетентне вирішення ними під свою відповідальність частини публічних справ у межах чинного законодавства України та в інтересах місцевого населення. Компетенція (від лат. *competo* – добиваюсь, відповідаю,

підходжу) – це: коло повноважень органу або ж посадової особи; знання та досвід у тій чи іншій сфері. Якщо ідеться про компетентність, необхідно чітко розуміти: хто, як та які завдання має виконувати. Ті завдання, що виконують органи місцевого самоврядування, як правило, складні та багатогранні: як за рівнями (село, селище, місто, район, область) вертикальної структури, так і на горизонтальному рівні – між органами влади (ради – адміністрації), а також у функціональній структурі в межах органів місцевого самоврядування одного рівня (рада – голова відповідної ради – виконавчі органи). Зрозуміло, що діяльність цих органів перехрещується, і тому з метою уникнення певних колізій необхідно точно розподілити і чітко визначити не тільки завдання, а й компетенції тих чи інших органів та посадових осіб місцевого самоврядування. Однак зрозуміло і те, що чіткого й однозначного розподілу завдань недостатньо для ефективної роботи органів місцевого самоврядування. Той, хто отримав чітко окреслене коло завдань, повинен мати можливість належним чином їх виконувати. Ідеться про те, що як керівник, так і працівники виконавчих органів мають володіти знаннями та вміннями, необхідними для своєчасного та якісного виконання покладених на них функцій, іншими словами – бути компетентними, добре обізнаними із колом повноважень як посадової особи, так і відповідного органу місцевого самоврядування [2]. Зміцнення місцевого самоврядування неможливо без створення непідкупної та високоефективної, гармонічно функціонуючої та нормативно діючої служби в органах місцевого самоврядування. Діяльність службовців має бути зрозумілою пересічному громадянину, люди мають бути впевнені щодо захисту місцевих інтересів і не сумніватися в належному виконанні службових обов'язків посадовими особами. Ефективність управління великою мірою залежить від низки чинників – таких, зокрема, як інформаційне забезпечення, креативний потенціал, фахова компетентність персоналу, його здатність до розвитку тощо. Ці обставини вимагають від службовців не лише постійного підвищення рівня знань, а й врахування особистісних, індивідуальних особливостей і закономірностей їхніх взаємовідносин, взаємодії у колективах, уміння працювати з різними політичними силами, усіма верствами населення. Ефективність управління в системі місцевого самоврядування зумовлює результативність діяльності всієї системи. Для того щоб місцеве самоврядування посіло чільне місце в системі публічної влади, а діяльність місцевих рад та їхніх виконавчих комітетів була ефективною й результативною, необхідна чітка організація їхньої роботи в межах чинного законодавства [4]. З урахуванням наведеного можна зробити висновок, що ефективна й результативна діяльність органів місцевого самоврядування безпосередньо пов'язана з професіоналізацією служби в органах місцевого самоврядування.

Суть професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування полягає в тому, що управлінська та виконавська діяльність здійснюється

спеціально підготовленими фахівцями, спроможними досягти високих результатів у своїй діяльності щодо забезпечення реалізації права територіальної громади на місцеве самоврядування та виконання окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих їм законом.

Використані джерела

1. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України : прийнятий 7 черв. 2001 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175. – Зі змінами станом на 1 січ. 2008 р.
2. Лазор О. Я. Місцеве самоврядування: вітчизняний та зарубіжний досвід : навч. посіб.. Львів : Ліга Прес, 2012. – 464 с.
3. Микитюк П. П. Управління проектами : навч. посіб. / П. П. Микитюк, В. Я. Брич, Т. Л. Желюк [та ін.] ; під ред. П. П. Микитюка. – Тернопіль : ТНЕУ, 2017. – 320 с.
4. Шляхи та напрямки вдосконалення розвитку територій у процесі реформування місцевого самоврядування : метод. матеріали семінару. – Х., 2014. – 78 с.

Мельник Олександр

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., завідувач кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Шкільняк М. М.)

ЗМІНИ ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Недосконалість кадрової політики в публічному управлінні є однією з головних причин неефективності виконання органами публічної влади функцій, що зумовило настання ряду негативних тенденцій в українському суспільстві. Виклики сьогодення актуалізують необхідність оновлення системи взаємоузгоджених законів та підзаконних нормативно-правових актів, що сприятимуть забезпеченню ефективної кадрової політики в публічному управлінні України.

Кадрова політика в публічному управлінні передбачає цілеспрямовану стратегічну діяльність державного сектору, пов'язану з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку й раціонального використання управлінських кадрів у державному секторі, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності.

Восени 2019 року інституційне забезпечення кадрової політики в публічному управлінні зазнало суттєвих змін. Найбільш вагомою зміною, на наш погляд, є те, що, контракти з державними службовцями укладатимуть на строк до трьох років, з можливістю продовження на той же термін. Таким чином, державний службовець зможе перебувати на одній посаді не більше шести років.