

Марія СКУРА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» THEU
Науковий керівник – доктор наук з державного управління,
професор кафедри менеджменту, публічного управління
та персоналу THEU В'ячеслав ТОЛКОВАНОВ

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Процеси децентралізації, що відбуваються у нашій державі, змушують швидко еволюціонувати усі сфери політичної та економічної діяльності. Основним чином ці зміни стосуються органів місцевого самоврядування, які поряд із динамічними процесами децентралізації, повинні забезпечити швидке і якісне надання послуг населенню.

Вирішення цього завдання можливе лише за умови якісної підготовки та формування кадрового ресурсу децентралізації, адже професійний рівень управлінського персоналу та розвиток трудового ресурсу є однією з умов встановлення самодостатності новоутвореної громади.

Проблемою управління кадровими ресурсами у нашій державі є погіршення морального, мотиваційного й творчого потенціалу працівників, що зумовлено політичною та економічною кризою. Відтак, першочерговим завданням є формування єдиної ідеології роботи з кадрами у сфері державного управління та місцевого самоврядування, побудованої на передових наукових підходах, чітких принципах, обґрунтованих та перевірених практикою знань, вмінь та навичок. Це дозволить усунути невизначеність та неструктурованість більшості об'єднаних територіальних громад, неефективну систему організації праці в органах місцевого самоврядування, загрозу корупції та недостатню відкритість для громадян, основним чином, через запровадження системи управління кадровим потенціалом.

Кадровий потенціал організації – це, в широкому сенсі цього слова, уміння і навички працівників, які можуть бути використані для підвищення її ефективності в різних сферах виробництва чи надання послуг, в цілях отримання прибутків або досягнення соціального ефекту [1].

Теоретичні і прикладні дослідження формування кадрового потенціалу організацій висвітлено у працях зарубіжних та вітчизняних науковців. Проте, поряд із значною кількістю публікацій із зазначених питань, недостатньо вивченими залишаються особливості відтворення кадрового складу; якісні показники ефективності використання його потенціалу; професійний попит, принципи формування та використання кадрів; вплив більш кваліфікованої праці на її продуктивність та результати діяльності; питання визначення

потреби у поповненні кадрів різних професій.

Управління кадровим потенціалом органів місцевого самоврядування, може вирішити такі завдання:

- забезпечення оптимального ступеню завантаження працівників для повного використання їх особистісного потенціалу та підвищення ефективності їх праці;
- оптимізація структури працівників з різним функціональним змістом праці.

Система управління кадровим потенціалом повинна містити такі процеси:

- процес комплектування колективу, що здатний постійно підтримувати оптимальний рівень кадрового потенціалу;
- створення умов, що сприяють адаптації працівника;
- організація системи професійно-кваліфікаційної підготовки та всебічного розвитку персоналу;
- здійснення заходів, що попереджають незадоволеність працівника своїм положенням, з метою скорочення плинності та зменшення негативних наслідків, які обумовлені ним [2].

На етапі формування кадрового потенціалу слід, перш за все, здійснити аналіз зовнішнього (економічні фактори, податкова політика держави, державне регулювання в сфері трудових відносин, науково-технічний прогрес, технічно-економічні, соціально-економічні і т.д.) та внутрішнього (цілі, стратегія, кадрова політика організації та її імідж, що впливає на відношення персоналу до роботи, фінансово-економічні можливості, професійно-кваліфікаційні фактори т.д.) середовища організації [5]. Це дозволить визначитись з кадровою політикою та стилем управління всередині організації.

Не менш важливим фактором є процес добору персоналу, що головним чином здійснюється через проведення конкурсів. Ця система має ряд недоліків [4]:

- органи місцевого самоврядування мають власну конкурсну комісію з добору кадрів, яка функціонує в незмінному складі протягом тривалого періоду, через що може втрачатися об'єктивність оцінки результатів конкурсу;
- часто конкурс проводиться чисто формально, а переможць заздалегідь уже відомий;
- організація навчання кандидатів на посади відбувається лише після їх призначення та ін..

Однією з перешкод на шляху успішної децентралізації є недосконала законодавча база в сфері організації діяльності органів місцевого самоврядування, яка на практиці, залишається похідною від законодавства про державну службу. Процес доопрацювання закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» уже досить затягнувся.

Отже, вдосконалення управління кадровим потенціалом в умовах децентралізації повинно спиратися на кращі галузеві та світові практики, шляхом навчання і переймання досвіду країн, які уже завершили чи на стадії

завершення процесу децентралізації. В основі вітчизняної моделі служби в органах місцевого самоврядування на законодавчому рівні мають бути закріплені реальні механізми стимулювання активності громадян у прийнятті рішень з усіх питань життя територіальних громад на місцях, забезпечення їх реальної причетності до процесу прийняття і реалізації цих рішень, у тому числі й шляхом створення умов для реалізації та захисту права на службу в органах місцевого самоврядування. Незважаючи на близькість понять «державна служба» та «служба в органах місцевого самоврядування», існує значна відмінність за змістовним наповненням їх елементів. Ця обставина вимагає розмежування на законодавчому рівні повноважень та правового статусу державних та муніципальних службовців, ліквідації прогалин у законодавстві щодо муніципальної кадрової політики. І саме це зумовлює необхідність прийняття нового Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Використані джерела

1. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2007. 174 с
2. Басько Г.М. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства. Економіка і держава. 2007. №5. С. 5-10.
3. Бородін Є., Онасенко І. Реалізація права громадянина на службу в ОМС. Державне управління та місцеве самоврядування. 2016. №2(29). С.167-175
4. Толкованов В.В. Нові підходи до організації конкурсів на державну службу. Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2017. №1. С.12 -21.
5. Якуба М.М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації. Науковий вісник НЛТУ України. 2009. №7. С.302-305

Ігор СЛИВ'ЯК

здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ
Науковий керівник – д.е.н., професор,
професор кафедри менеджменту, публічного управління
та персоналу, ТНЕУ Григорій МОНАСТИРСЬКИЙ

УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

В умовах реалізації реформи децентралізації Україна потребує змін, і перш за все, вони мають бути здійснені в системі адміністративно-територіального устрою задля підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. Про необхідність таких реформ дискутують уже давно, але насправді впродовж