

підґрунтя.

Статус представника місцевого самоврядування вимагає здійснювати свою діяльність на належному рівні відповідно до наданої компетенції та адекватно реагувати на зовнішні й внутрішні виклики сьогодення. Тому для місцевого самоврядування завжди є актуальними питання розвитку з метою побудови високоефективної установи європейського рівня, яка діє з урахуванням принципів неупередженості, законності, прозорості, користується довірою і підтримкою громади та забезпечує відповідальність та контроль.

Останнім часом на законодавчому рівні було прийнято декілька концепцій реформування місцевого самоврядування, які в цілому відповідають принципам, спрямованим на підвищення спроможності органів місцевого самоврядування здійснювати регулювання і управління суттєвою частиною суспільних справ, які належать до їхньої компетенції, в інтересах населення. Серед таких документів необхідно відзначити Концепцію реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (далі - Концепція), яку розроблено з урахуванням вимог Європейської хартії місцевого самоврядування.

Таким чином, метою реформування місцевого самоврядування в Україні є підвищення якості життя людини за рахунок створення умов для сталого розвитку територіальних громад як самостійних та самодостатніх соціальних спільнот, члени яких матимуть можливість ефективно захищати власні права та інтереси шляхом участі у вирішенні питань місцевого значення.

Законодавчі документи щодо реформи місцевого самоврядування розроблені з урахуванням національного і міжнародного досвіду становлення та організації місцевого самоврядування, документів Ради Європи. Розв'язання проблеми базується на положеннях Конституції України, Європейської хартії місцевого самоврядування і здійснюється на засадах законності та верховенства права, державної підтримки місцевого самоврядування, партнерства між державою та місцевим самоврядуванням, правовій, організаційній та матеріальній автономності місцевого самоврядування; підзвітності та підконтрольності органів і посадових осіб місцевого самоврядування територіальній громаді та органам виконавчої влади у межах делегованих функцій.

**Олексій СОКОЛОВСЬКИЙ**

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та публічного управління Монастирський Г.Л.)

## **СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ**

Одним із найважливіших ресурсів організації є її персонал. Ефективність функціонування організації, зокрема органів державної влади, в свою чергу великою мірою залежить від його розвитку. Розвиток як процес не може бути хаотичним, а повинен певним чином управлятися на основі застосування різноманітних технологій. Важливим елементом управління є стратегічний підхід до забезпечення розвитку організації та її ресурсів. Необхідність імплементації стратегічного підходу до забезпечення розвитку персоналу будь-якої організації, в нашому випадку органу державної влади, й визначає актуальність дослідження.

Динамічність розвитку людської цивілізації, необхідність врахування чиннику гуманізації управління, забезпечення довгострокового цілеспрямованого розвитку персоналу обґрунтовує доцільність застосування стратегічного підходу до управління персоналом організації, що реалізується через формування ефективної кадрової політики. Кадрова політика була та залишається провідною ланкою організації суспільства, оскільки, це комплексна система стратегічного управління людськими ресурсами і вона є необхідною основою для об'єднання та узгодження управлінських впливів у політичній, економічній та культурній сферах організації. Необхідність розробки нової кадрової політики впливає зі змісту тих завдань, що стоять сьогодні перед організаціями в сучасних умовах. Потрібно виробити нові ідеї, принципи і технології вирішення кадрових питань, які б відображали сучасний рівень управлінської науки, практики та вимоги демократичного суспільства.

Стратегічне кадрове управління, яке реалізується через стратегічну кадрову політику органів державної влади, можна охарактеризувати в широкому і вузькому розумінні. В широкому розумінні – це система усвідомлених та обґрунтованих правил і норм, які приводять людські ресурси у відповідність зі стратегією організації. У вузькому розумінні – сукупність конкретних правил і побажань у взаємовідносинах працівників

і організацій. Стратегічне кадрове управління — система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності й має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей організації адекватно реагувати на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищах. Стратегічне управління кадрами органів державної влади повинно мати творчий, дієвий характер; бути системним, комплексним, всебічним; мати новаторський характер; бути прогнозованим, випереджаючим. Його метою є забезпечення оптимального балансу процесів формування, підготовки, розстановки і раціонального використання висококваліфікованих кадрів відповідно до вимог ринкового середовища та потреб самої організації.

Головна мета стратегічного управління персоналом: забезпечити високий професіоналізм управлінського процесу і всі ділянки діяльності організації кваліфікованими, активно діючими, добросовісними працівниками. Воно покликане максимально ефективно використовувати кадровий інтелектуальний потенціал організації, забезпечити вироблення принципів і критеріїв добору та розстановки кадрів за об'єктивними даними, стимулюючи їх службове і професійне зростання. Стратегічне управління кадрами має забезпечити індивідуальний підхід до працівників організації. Його основними принципами є: демократизм управління, від якого залежить готовність до співробітництва; розуміння окремих людей та їхніх потреб; справедливість дотримання рівності й послідовності. За нових умов господарювання стратегічна кадрова політика має спрямовуватися на формування такої системи роботи з персоналом, що орієнтується на отримання не лише економічного, а й соціального ефекту за умови дотримання чинного законодавства, нормативних актів та управлінських рішень. Серед елементів стратегічної кадрової політики органів державної влади слід назвати: політику зайнятості, що охоплює забезпечення висококваліфікованим персоналом, створення привабливих умов праці, гарантування її безпеки, створення можливостей для просування по службі з метою підвищення ступеня задоволення роботою; політику навчання, яка передбачає формування відповідної бази навчання, можливостей для підвищення кваліфікації та реалізації прагнень до професійного зростання; політику оплати праці, що полягає в наданні достатньо високої порівняно з іншими роботодавцями заробітної плати, яка б відповідала досвіду, здібностям і ставленню працівника до своїх обов'язків, його трудовому внеску; політику добробуту, яка ґрунтується

на забезпеченні широкого набору соціальних пільг і благ, створенні умов, привабливих для працівників і взаємовигідних для них і для організації; політику трудових відносин, що передбачає встановлення певних процедур для попередження виникнення трудового конфлікту, становлення кращого стилю керівництва, відносин з профспілками тощо. Стратегічна кадрова політика органів державної влади є неодмінною умовою ефективної роботи з персоналом яка необхідна при вирішенні всіх кадрових питань: наборі й відборі персоналу, переміщенні й управлінні службовим зростанням працівників, стимулюванні й мотивуванні ефективної праці тощо.

Отже, стратегічна кадрова політика направлена на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на одержання не тільки економічного, але й соціального ефекту, при умові діючого законодавства, нормативних актів і управлінських рішень. Змістом стратегічного управління персоналом є робота з персоналом у відповідності з концепцією розвитку органу державної влади. Кадрова політика – це складова частина стратегічно зорієнтованої політики організації.

**Наталія ТЕРЕШКО**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Державна служба»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри  
менеджменту та публічного управління Монастирський Г.Л.)

### **НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ**

Проголошуючи стратегічні орієнтири побудови правової, соціальної держави, ратифікувавши Європейську Хартію місцевого самоврядування, Україна взяла зобов'язання адаптувати систему управління територіями до європейських стандартів, забезпечивши належне місце в цьому процесі органам місцевого самоврядування, а щодо економічного й соціального розвитку громад як первинних адміністративно-територіальних утворень — провідне. Місцеве самоврядування є цементуючим фундаментом державності. Завдання органів державної влади, насамперед Президента, законодавчої та виконавчої гілок, використати об'єктивні ознаки та переваги місцевого самоврядування для створення умов формування консолідованого