

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Ефективність управлінського апарату органів місцевого самоврядування з надання публічних послуг населенню багато в чому залежить від професіоналізму, компетентності, ініціативності посадових осіб органів місцевого самоврядування. В умовах проведення в Україні широкомасштабної адміністративної реформи, невід'ємною складовою якої є вдосконалення кадрового потенціалу, створення оновленого, потужного і дієздатного персоналу органів місцевого самоврядування, велика увага приділяється процесу професіоналізації управлінської праці, виявленню й аналізу особливостей та умов здійснення цього процесу, а також розробки та впровадження ефективної системи його супроводу. Одним з основних питань формування кадрового потенціалу служби в органах місцевого самоврядування є потреба у використанні науково обґрунтованих кадрових технологій та механізмів, що сприяють підвищенню якості, ефективності та результативності діяльності публічних службовців. Особливо актуальною стає проблема чіткої орієнтації діяльності державного службовця на вирішення пріоритетних питань суспільної життєдіяльності, що "активує" певну мету, завдання і напрями діяльності [7, с. 8]. З огляду на цей аспект дослідження та з урахуванням сучасних тенденцій розвитку нашого суспільства, система управління персоналом може стати суттєвим чинником у питанні усунення тих проблем і дисфункцій у роботі службовців органів місцевого самоврядування, які зберігаються сьогодні. У зв'язку з цим існує потреба у створенні чіткої організаційної системи управління персоналом, використанні продуманих механізмів та технологій роботи з кадрами, науковій обґрунтованості цієї діяльності.

Професіоналізація служби в органах місцевого самоврядування виступає важливою умовою досягнення відповідності службовців вимогам професійної діяльності. Для продуктивної професіоналізації службовців необхідна цілісна система професіоналізації, що складається із структурних ланок, і розглядатися вона має як єдиний процес взаємоузгодження та досягнення відповідності суб'єкта діяльності вимогам професії, що має свої закономірності, механізми й умови. Щоб надати допомогу людині в професійному становленні, розвитку й реалізації її професійного досвіду, суспільство за історично тривалий період виробило різноманітні форми, створило спеціальні соціальні інститути, методи, розробило критерії й визначило принципи. Усе це є

складовими процесу професіоналізації людської діяльності, у тому числі й професіоналізації праці службовців органів місцевого самоврядування. Одним із шляхів досягнення цілей професіоналізації службовців органів місцевого самоврядування є управління персоналом, його професійним досвідом, що складає зміст роботи з кадрами.

Різні аспекти управління персоналом розглянуто в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних учених. Так, питанням визначення потреби в кадрах, відбору, підбору працівників та умов їхнього використання приділяють увагу В. Веснін, М. Виноградський, А. Виноградська, О. Шканова [1; 2]. Проблеми соціальної адаптації і професійної адаптації працівників розглядають Д. Андрієва, В. Васильєв, В. Мартенес [1; 2; 4]. Питання просування по службі, формування кадрового резерву, атестації службовців, конкурсу, професійного навчання досліджуються О.Оболенським [6].

До проблем у сфері управління кадрами можна віднести: формальний характер реалізації кадрових процедур, відсутність можливостей (небажанням) застосовувати інноваційні розробки у процесі планування й організації кадрової роботи; відсутність системності у вирішенні кадрових питань; невідповідність показників ефективності професійної службової діяльності та її якості. Тому сьогодні в пошуках нового підходу до управління персоналом увага фокусується передусім на професіоналізації кадрового забезпечення. Ідея соціального партнерства між органом влади та персоналом, які спільно розділяють цілі діяльності і способи їх досягнення, визначені стратегією і політикою організації стала сьогодні ключовою в кадровій політиці.

Підтримуємо думку В. Весніна, що відбір кадрів – це процес вивчення психологічних і професійних якостей працівника з метою виявлення його придатності для виконання обов'язків на певному робочому місці чи посаді й вибору із сукупності претендентів найбільш придатного з урахуванням відповідності його кваліфікації, спеціальності, особистісних якостей і здібностей відповідно до характеру діяльності, інтересів організації і його власних [3, с. 134].

Не можна не погодитися з думкою Н.Нижник, яка вважає, що професійність державної служби це не лише запровадження належної процедури підготовки службовців, але ще й система професійного відбору кадрів, яка засновується на таких принципах, як: а) конкурсність під час зайняття чи заміщення посад; б) гласність і демократичність у вирішенні кадрових питань; в) відкритість і рівність усіх у прийнятті на посаду за наявності професійних знань і кваліфікації; г) додержання наступності у керівництві, поєднаної із забезпеченням постійного припливу свіжих кадрів; д) забезпечення законності й додержання

нормативних вимог у вирішенні кадрових питань [5, с. 13].

Важливою складовою процесу професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування є професійна підготовка. Саме завдяки професійній підготовці досягається високий професіоналізм службовців, що, у свою чергу, забезпечує становлення сучасної системи органів місцевого самоврядування. Під терміном “професійна підготовка” розуміють технологію управління процесом оволодіння службовцями новими професійними знаннями, уміннями й навичками з метою більш кваліфікованого виконання ними своїх професійно- посадових обов’язків. Процес організації професійної підготовки службовців потрібно розпочати з визначення потреб у навчанні. Існують кілька способів виявлення потреб у навчанні. Це і аналіз результатів співбесіди, і тестування під час прийому на роботу нових працівників, аналіз результатів діяльності нових працівників у період введення в посаду (адаптація), аналіз результатів оцінювання (атестація) працівників, анкетування керівників структурних підрозділів і самих працівників, аналіз зовнішньої інформації, що поступає з навчальних центрів, спеціалізованих установ, аналіз змін внутрішньої ситуації в організації, аналіз очікуваних кадрових змін усередині організації. Вибір способів і методів навчання залежить від конкретної ситуації і можливостей організації. Найбільш значущою є відповідність поставлених цілей і завдань вибраним способам і методам навчання. На успішну реалізацію програм навчання впливає не тільки її підготовка та бажання осіб, які навчаються. Навчання тоді буде ефективним, коли братимуться до уваги такі його складові, як мотивація, контроль, послідовність етапів навчання, зміст програм навчання, розуміння цілей навчання.

Для розвитку кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування доцільним є:

1. Створення ефективної системи управління кадровими процесами на принципах кадрового менеджменту. Методи кадрової роботи вимагають оновлення змісту та орієнтації їх на професіоналізацію службовців. Необхідно адаптувати інноваційні методи роботи з персоналом, які використовуються в бізнесовому секторі до потреб органів місцевого самоврядування. Слід також звернути увагу на розробку та впровадження адаптаційних програм для отримання найвищих ефективних результатів роботи й запобігання плинності кадрів.

2. З метою підвищення ефективності професійного розвитку службовців органів місцевого самоврядування потрібно використання таких кадрових технологій, як стратегічне планування в управлінні кар’єрою службовця; розробка та впровадження індивідуального

планування професійної кар'єри службовця; проведення оцінки рівня професійного розвитку службовців; використання методів професійного розвитку (ротація, стажування, наставництво, безперервне професійне навчання); складання плану індивідуального розвитку службовця.

3. Специфіка професійної діяльності службовців органів місцевого самоврядування вимагає внесення змін у зміст програм професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації службовців органів місцевого самоврядування. Управління кадрами служби органів місцевого самоврядування повинне відрізнятися системністю, забезпечувати компетентність, професіоналізм і високий рівень розвитку особистості працівників. Перспективою подальших розвідок є пошук механізму отримання службовцем професійно важливих особових якостей і професійних компетенцій для успішної самореалізації в професійній сфері, створення необхідних умов професіоналізації і адекватного управління кадровим забезпеченням служби органів місцевого самоврядування.

Бібліографія

1. Андреева Д. А. О понятии адаптации. Исследование адаптации студентов к условиям учебы в вузе / Д. А. Андреева // Проблемы интеллектуального и культурного развития студенчества. – Л., 1973. – С. 25–27.

2. Васильев В. В. Система адаптації робітників до професійної діяльності / В. В. Васильев. – Дніпропетровськ : Вид-во Дніпропетр. ун-ту, 1999. – 300 с.

3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 1998. – 496 с. 7

4. Мартенс В. К. Оценка адаптации человека-оператора / В. К. Мартенс // Психол. журн. – 1980. – Т. 1. – № 4.

5. Нижник Н. Р. Роль кадрової політики в реалізації функцій держави / Н. Р. Нижник // Вісн. Акад. правових наук України. – 2002. – № 3 (30). – С. 9–16.

6. Оболенський О. Ю. Державна служба : підручник / О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2006. – 472 с.

7. Осипова И. Н. К проблеме классификации управленческих взаимодействий на государственной службе / И. Н. Осипова // Вестн. ПАГС. – 2009. – № 11 (19). – С. 8.

8. Грабовський В.А., Мустафаєва У.С., Кадрові технології як засіб реалізації професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування – С. 1-6.