

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ІНОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ЕКОНОМІКИ РЕГІОНУ

Розвиток України як заможної, міцної європейської держави неможливий без проведення певних реформ. Сучасні процеси децентралізації та реформування місцевого самоврядування висувають нові вимоги до якості та результативності діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, яка безпосередньо позначається на рівні соціально-економічного розвитку як окремих територій, так і країни в цілому.

Сьогодні як ніколи гостро відчувається потреба у підвищенні рівня відповідальності влади перед територіальними громадами за вибір шляхів подальшого розвитку й результати управління, що обумовлює необхідність пошуку ефективних методологічних засобів, які б сприяли реалізації системних вимог до здійснення інноваційного розвитку територіальних громад, запровадження інноваційних виробничих, інформаційних, управлінських та інших технологій, що забезпечують єдність соціально-орієнтованих цілей діяльності та засобів їх досягнення для отримання результату, спрямованого на людину. Тому ефективність муніципального управління залежить від їх кадрового забезпечення, що потребує відповідної системи роботи з кадрами, що є планованим і контролюючим процесом, спрямованим на підвищення кваліфікаційного рівня посадових осіб місцевого самоврядування.

Актуальні проблеми в кадровому забезпеченні органів місцевого самоврядування зумовлені тривалим пануванням парадигми розгляду кадрової політики як засобу боротьби за владу, слабкістю механізмів затребуваності професійного досвіду особи [1]. Усе це обумовило необхідність розробки заходів щодо вдосконалення кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування.

Аналіз сучасних публікацій за цією проблематикою дозволяє зробити висновок, що проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування, цільової підготовки управлінських кадрів нової генерації для цих органів влади постійно знаходяться в полі уваги науковців, зокрема, Г. Атаманчука, В. Бабаєва, О. Воронько, Н. Гончарук, Б. Гурне, Т. Кагановської, В. Олуйка, С. Серьогіна, Л. Товажнянського та інших дослідників. У той же час залишаються недостатньо дослідженими

характерні аспекти кадрового забезпечення та проблеми підготовки управлінських кадрів для органів місцевого самоврядування в контексті управління інноваційним розвитком економіки регіону.

Функціонування органів місцевого самоврядування у більшості територіальних громад не забезпечує створення та підтримку сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини, її самореалізації, захисту прав, надання населенню органами місцевого самоврядування, утвореними ними установами та організаціями високоякісних і доступних адміністративних, соціальних та інших послуг на відповідних територіях [2].

Вимоги до формування інноваційних компетентностей посадових осіб місцевого самоврядування актуалізують потребу у висококваліфікованих управлінських кадрах, здатних ефективно працювати на користь держави, реалізовувати системні зміни для забезпечення конкурентоспроможності її територій. Водночас, актуалізує потребу і необхідність прискорення процесів децентралізації влади та розвитку місцевого самоврядування, для чого вкрай потрібні менеджери-професіонали – публічні службовці, які підготовлені для роботи в модернізованих органах влади та управління, зокрема, на місцевому рівні, мають системні теоретичні знання, практичні вміння і навички щодо вирішення актуальних проблем інноваційного місцевого розвитку, дотримання європейського рівня надання публічних послуг та забезпечення їх якості.

Зазначене обумовлює підвищені вимоги до підготовки посадових осіб місцевого самоврядування – потрібні висококваліфіковані управлінці – менеджери, які мають системні теоретичні знання та практичні навички для вирішення актуальних проблем та виконання пріоритетних завдань місцевого розвитку, чітко розуміють стратегічні цілі державної та регіональної політики й місію державної влади в цілому, знають, як працювати в нових умовах, зокрема, з огляду на децентралізацією влади і створення укрупнених територіальних громад.

До таких вимог віднесено обов'язкову наявність інноваційних компетентностей посадових осіб місцевого самоврядування (зокрема, у керівного складу), серед яких доцільно виділити наступні: функціональна; інтелектуальна; ситуативна; методична; організаційно-комунікативна; лідерська; корпоративна.

Проте для формування зазначених інноваційних компетентностей потрібне радикальне покращення існуючих моделей управлінської діяльності на місцевому рівні, в адміністративно-територіальних утвореннях, а також запровадження інноваційних підходів та технологій до процесів підготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, у компетенції яких – питання управління інноваційною діяльністю.

Зазначене зумовлює формування в органах місцевого самоврядування кваліфікованої команди. Відтак, для підвищення якості муніципального менеджменту, поступового оновлення управлінської еліти необхідно здійснювати відбір майбутніх управлінців, які повинні відповідати низці вимог, зумовлених характером та мірою складності завдань у місцевому самоврядуванні, а саме: лідерство, наявність системного підходу, здатність стратегічно мислити, вміння приймати нестандартні рішення, ефективно діяти в умовах невизначеності та ризику. Діяльність органів місцевого самоврядування спрямована на забезпечення потреб та інтересів територіальної громади та кожного громадянина, що потребує не тільки відповідного професіоналізму посадовців, але й високої культури та належного рівня розвитку навичок міжособистісного спілкування.

Таким чином, для ефективного кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в контексті управління інноваційним розвитком економіки регіону доцільним є:

- законодавчо визначити чіткі вимоги до спеціалізації освіти при зарахуванні до служби в органах місцевого самоврядування із урахуванням специфічності сфер діяльності цих структур і з урахуванням статусу місцевих рад;

- необхідність посилення роботи органів місцевого самоврядування щодо залучення креативної молоді на вакантні посади;

- посилення механізмів прозорості призначення на посади та реформування кадрових служб органів місцевого самоврядування;

- застосування новітніх освітніх технологій, які створюватимуть сприятливі умови для навчання посадових осіб місцевого самоврядування без відриву від основного місця роботи, за гнучким та зручним для них графіком, з урахуванням індивідуальних траєкторій навчання, що безпосередньо будуть мати вплив на якість розв'язання місцевих проблем та управління інноваційним розвитком територіальних громад.

Список використаних джерел

1. Серьогін С. М. Кадрова політика і державна служба: навч. посіб. / С. М. Серьогін, Н. Т. Гончарук, Н. А. Липовська [та ін.]; за заг. ред. проф. С. М. Серьогіна. – Дніпропетр.: ДРІДУ НАДУ, 2011. – 352 с.

2. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 р. № 333-р // Офіц. вісн. України. – 2014 р. – № 30. – С. 8. – Ст. 831.