

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕПУТАТСЬКОГО КОРПУСУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

На сьогоднішній день досить важливою та актуальною проблемою формування кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування є те, що у місцевому самоврядуванні відсутнє розмежування політичної діяльності та професійної діяльності, що таки ускладнює якісне дотримання принципів служби в органах місцевого самоврядування. Відповідно, процес розведення двох форм публічної служби – державної та самоврядної – об'єктивно потребує певної перебудови системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації службовців органів місцевого самоврядування.

Необхідною передумовою ефективного виконання завдань та повноважень місцевого самоврядування є належний професійний рівень службовців органів місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад, сільських, селищних, міських голів. Від ефективності діяльності посадових осіб місцевого самоврядування залежать умови життя мешканців конкретного регіону [1, с.102-103].

Одним з пріоритетних напрямів модернізації державного управління в Україні можна визначити питання забезпечення професійної компетентності державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад шляхом реформування системи підвищення кваліфікації та створення належних умов для їх безперервного професійного навчання упродовж проходження служби чи здійснення відповідних повноважень (з урахуванням кращих світових практик та вітчизняних традицій), а також наукових розробок і впровадження у вітчизняну практику механізмів професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Проте, особливістю служби в органах місцевого самоврядування є певна очікувана кадрова ротація посадових осіб унаслідок проведення місцевих виборів. Ключовими принципами є наступність, оновлення, підвищення рівня професіоналізму службовців. Сучасного змісту набуває принцип перспективності кадрів, який передбачає необхідність виконання таких умов: встановлення вікового цензу для різних категорій посад; визначення терміну роботи на одній посаді (враховуючи підвищення кваліфікації за період знаходження на цій посаді); організація систематичного підвищення кваліфікації; стан здоров'я. Важливою ланкою

механізму професіоналізації та підвищення компетенції на державній службі є (і має бути завжди) безперервне навчання посадових осіб місцевого самоврядування (як керівного складу, так і виконавчого апарату) [2, с.58-59].

На жаль, поки що ставлення до цього здебільшого формальне. Тим більше, що таке навчання ускладнене швидкоплинністю кадрів в органах місцевого самоврядування у зв'язку із нестійкою політичною ситуацією у країні в цілому, що змушує суб'єктів кадрової політики в органах місцевого самоврядування шукати альтернативні підходи для її розв'язання.

Важливу роль у кадровій політиці органів місцевого самоврядування відіграє оцінка ефективності роботи персоналу. Аналіз спеціальної фахової літератури, аналітичних та зарубіжних розробок показує, що єдиного системного підходу до тлумачення поняття оцінки ефективності, її сутності та значення не існує. Не створено поки й прийнятної нормативно-правової бази оцінки ефективності, відсутні чіткі критерії, показники і процедури оцінки ефективності, а в практиці діяльності кадрових та інших підрозділів органів місцевого самоврядування існує вузьке розуміння оцінки ефективності і результативності. У кадрових відділах також відсутні й аналітичні підрозділи, які б спеціально займалися аналізом та оцінкою ефективності. На цей час оцінка ефективності ґрунтується майже цілком на формальних показниках і здійснюється в більшості випадків у формі атестації. Така система сприймається працівниками як проста формальність, практично не впливає на оплату їхньої праці [3].

Отже, підсумовуючи вищезазначене про кадрову політику в органах місцевого самоврядування та роль політичних партій у такій діяльності, можна зробити висновок про те, що вона є недосконалою та потребує значних змін. Це, безумовно, пояснюється тим, що в Україні служба в державних органах, зокрема і в органах місцевого самоврядування, не має відповідного досвіду та якісного підґрунтя, насамперед законодавчого.

Список використаних джерел

1. Досвід професійної підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / за заг. ред. Т. В. Мотренка, С. М. Серьогіна. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2010. – 235 с.

2. Досвід впровадження стандартів доброго врядування на місцевому рівні в Україні та інших європейських країнах (збірник науково-аналітичних та навчально-методичних матеріалів, нормативно-правових актів з питань впровадження стандартів доброго врядування на місцевому рівні) / В. С. Куйбіда, В. В. Толкованов. – К. : ТОВ "Поліграфічний Центр "Крамар", 2010. – 258 с.

3. Щербак Н.В. Роль корпоративної культури у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців та посадових осіб

місцевого самоврядування в умовах реформування державного управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/apdu/2016-1/doc/5/05.pdf>.

Тетяна ЧОРНИЙ

Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль
(науковий керівник: к.держ.упр., доцент кафедри публічного
управління та адміністрування
Івано-Франківський національний технічний
університет нафти і газу, м. Івано-Франківськ – Мосора Л.С.)

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ БІЛОБОЖНИЦЬКОЇ ОТГ

Рівень кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад є фактично наслідком державної кадрової політики та основним компонентом у формуванні й забезпеченні розвитку спроможної територіальної громади. Загальновідомо, що спроможна територіальна громада – це громада, у якій фінансові, інфраструктурні та кадрові ресурси є достатніми для вирішення її органами місцевого самоврядування питань місцевого значення, передбачених законодавством, в інтересах жителів громади.

Наразі, значна частина територіальних громад України, маючи право вирішувати питання місцевого значення, неспроможна їх виконувати максимально якісно через брак кадрів відповідної кваліфікації. Тому значна частина питань не вирішується належним чином – не утримуються приміщення шкіл і лікарень та інші будівлі комунальної власності, не забезпечується благоустрій території, вуличне освітлення тощо [1]. Більшість ОТГ відчули потребу у таких фахівцях: юристах, економістах, фінансистах, проектних менеджерах, спеціалістах із земельних питань, спеціалістах будівельної галузі, ландшафтних дизайнерах тощо. І якщо спроможні територіальні громади мають можливості або створити умови для підвищення кваліфікації тих громадян, що проживають на території громади, або залучити кадри із інших громад чи областей України запропонувавши їм вищу заробітну плату, житло, земельну ділянку під забудову, то громади, які не визнані спроможними таких можливостей не мають.

Відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України “Про затвердження переліку спроможних об'єднаних територіальних громад, у яких відбулися перші вибори депутатів сільської, селищної, міської ради та відповідного сільського, селищного, міського голови у 2016 році” від 24 травня 2017 р. № 348-р у Тернопільській області функціонують десять