– необхідність паралельного супроводу усіх бізнес-процесів за допомогою інтернет-комунікацій;

– збільшення акценту соціально відповідальної поведінки бізнесу на внутрішню складову її реалізації – охорону, мотивацію праці, трудові відносини.

Віктор ОСТРОВЕРХОВ
к. е. н., доцент, декан факультету
економіки та управління ТНЕУ

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ МУНІЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Розвиток персоналу в системі кадрового менеджменту посідає особливе місце, оскільки спрямований на забезпечення неперервної професійної освіти працівників як основи ефективного муніципального управління, на запровадження інноваційних технологій муніципального менеджменту, підвищення якості надання управлінських послуг, просування по службі та стимулювання персоналу, на адекватне кадрове забезпечення виконання новітніх функцій управління економічним і соціальним розвитком муніципальних утворень.

Розвиток персоналу в органах муніципального управління передбачає застосування процедур аналізу, планування та організації розвитку персоналу, зокрема: аналізу існуючого рівня професійної та освітньо-кваліфікаційної підготовки працюючих; планування потреби у їх підвищенні відповідно до змін зовнішнього та внутрішнього середовища організації; розробки програм, стратегічних та оперативних планів розвитку персоналу з урахуванням як потреб організації, так і індивідуальних потреб працюючих; організаційно-функціонального та інформаційно-комунікативного забезпечення процесу підготовки кадрів.

Для забезпечення цієї функції кадрового менеджменту використовують різні методи підготовки персоналу: 1) за місцем підготовки (на робочому місці (спостереження, закріплення наставника, показ, ротація – стажування на суміжному робочому місці); не на робочому місці (консультування, "круглі столи", соціологічні дослідження, вивчення ситуацій –"кейс-метод", моделювання конкретних функцій та завдань, використання комп'ютерних навчальних програм, дистанційне навчання); 2) за формою підготовки (самопідготовка; цільова підготовка (випускників вищих навчальних закладів); підвищення кваліфікації (короткотермінове, тематичне, довготермінове у навчальних закладах спеціального спрямування); професійна перепідготовка (за

спеціальностями державне і муніципальне управління); стажування фахівців (в органах державного і муніципального управління в Україні, за кордоном, в провідних навчальних закладах, науково-дослідних установах, підприємствах, організаціях тощо).

Забезпечення підготовки кадрів, підвищення професійного рівня посадових осіб органів місцевого самоврядування є основними завданнями управління персоналом, визначеними Програмою державної підтримки розвитку місцевого самоврядування в Україні.

Підвищення кваліфікації кадрів органів муніципального управління здійснюється з метою усунення протиріч між необхідним і наявним професійним та освітньо-кваліфікаційним рівнем працюючих, для оновлення теоретичних знань і практичних умінь та навичок працівників органів управління муніципальними утвореннями.

Професійна перепідготовка персоналу — елемент безперервної підготовки кадрів, який передбачає отримання працівниками органів муніципального управління освіти, яка б дозволяла ефективно виконувати функції муніципального менеджменту, адекватні змінам внутрішнього та зовнішнього середовища, зокрема, освіти за відповідними спеціальностями.

Стажування фахівців органів управління муніципальним утвореннями проводиться з метою отримання новітніх знань, освоєння інноваційних підходів до муніципального менеджменту, вивчення передового досвіду, отримання професійних та організаторських навичок виконання функцій на займаній (або вищій) посаді.

Змістовна складова процесу підготовки і підвищення кваліфікації персоналу передбачає забезпечення відповідності комплексу завдань підвищення кваліфікації поточним та перспективним потребам посадових осіб місцевого самоврядування, використання методів навчання, які відповідають загальнодидактичним та андрагогічним принципам. Розрізняють такі види підвищення кваліфікації: курсове підвищення кваліфікації, тематичні постійно діючі семінари, тематичні короткотермінові семінари, стажування, професійне навчання на робочому місці, самоосвіта, навчання в магістратурі, аспірантурі. Одним із шляхів забезпечення ефективного функціонування персоналу органів місцевого самоврядування є формування муніципальної корпоративної культури, яка сприяє появі духу команди в органах місцевого самоврядування, їх згуртованості для досягнення поставлених цілей. Виокремлюють дві складових корпоративної культури для органів місцевого самоврядування:

1) етичні стандарти, основною функцією яких є розмежування допустимого і недозволеного з моральної точки зору (чесність і дотримання

законодавства; достовірність інформації, що виходить від органів місцевого самоврядування; поведінка при конфліктах інтересів; забезпечення конфіденційною інформацією; політична діяльність в середині органів місцевого самоврядування; відносини із засобами масової інформації);

2) постулати віри як проголошені офіційно чи сформовані історично твердження, що приймаються на віру і стосуються всіх сторін діяльності органів місцевого самоврядування, стилю поведінки співробітників всіх рівнів (відповідальність перед населенням муніципальних утворень за розвиток території; захист інтересів платників податків як головна цінність; максимальна інформованість населення про заходи, що проводяться та результати діяльності органів влади; надання можливості максимальної участі населення у вирішенні питань суспільного характеру; гуманне відношення до менш захищених; повага до людей при вирішенні питань; кожен повинен розглядатися як особистість, домінування людського потенціалу; повага до співробітників і визнання їх досягнень; постійне впровадження нових ідей і заохочення нововведень).

Процес кадрового менеджменту в системі муніципального управління в цілому повинен бути спрямованим на забезпечення швидкості та ефективності добору кадрів. В даному контексті цікавим є досвід Канади щодо здійснення електронного відбору та оцінювання персоналу, який передбачає «електронний» прийом на роботу на основі WEB-ресурсів, проведення електронного тестування та відхід від традиційної «паперової» процедури прийому на роботу до електронної.

Отже, система кадрового менеджменту в муніципальному управлінні є складною та багатоаспектною, що потребує акумулювання зусиль та ресурсів муніципального утворення, і спрямованим на максимальне задоволення потреб територіальної громади у споживанні якісних управлінських послуг.

Використані джерела

1. Мельник А.Ф., Монастирський Г.Л., Дудкіна О.П. Муніципальний менеджмент: підручник. 2-е видання, доповнене та перероблене. Тернопіль: Астон, 2019.

2. Слава С., Грін Г. Місцевий економічний розвиток: сучасні концепції та методи: Вибірковий огляд досвіду США в контексті умов України. Ужгород; Мадісон: Приватне вид-во "Мистецька лінія", 2000. 236 с.

3. Wojciechowski E. Samorząd teretorialny w warunkach gospodarki rynkowej. Warszawa: PWN, 1997. 150 s.