

Круп'як Лідія Богданівна

Кандидат економічних наук, доцент кафедри державного і муніципального управління Тернопільського національного економічного університету

Проблеми професійного розвитку кадрів в органах місцевого самоврядування

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Масштабність реформ в Україні безпосередньо пов'язана з підвищенням рівня професіоналізму й компетентності кадрів органів місцевого самоврядування. Зміна сфери повноважень органів місцевого самоврядування вимагає від них та їх працівників оперативно реагувати на ці процеси. Сьогодні професіоналізація перебуває у стані становлення, що певною мірою стримує темпи і розвиток адміністративно-територіальних утворень, територіальних громад. Робота в органах місцевого самоврядування має свою специфіку, вимагає особливих знань та навиків, максимального наближення до реалій життя, до конкретної практики.

Відповідно до Конституції України місцеве самоврядування здійснює самоврядні і делеговані функції державного управління. Ці функції обумовлюють організаційну та професійно-посадову структуру органу місцевого самоврядування - середовища, де здійснюється конкретна трудова діяльність, відбувається розвиток, спеціалізація, виокремлення трудових функцій, тобто професіоналізація, де формуються кадри і, як наслідок, виникає потреба в їх професійній підготовці та удосконаленні.

Однак слід відзначити, що повноваженням у вирішенні багатьох проблем життя, наданим територіальним громадам, нерідко не відповідає загальна управлінська і юридична культура кадрів. Тому ефективність управління соціально-економічним та культурним розвитком територій суттєво залежить від досягнутого потенціалу кадрового забезпечення місцевих органів влади. Завдання щодо покращення якості управлінських послуг, які надаються

громадянам органами місцевого самоврядування, можна вирішити, лише налагодивши безперервне професійне навчання кадрів цих органів. Таким чином, підвищення професійного рівня посадових осіб місцевого самоврядування, забезпечення підготовки кадрів є основними завданнями управління персоналом, визначеними Програмою державної підтримки розвитку місцевого самоврядування в Україні [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику професійного розвитку кадрів органів місцевого самоврядування розглядають відомі вітчизняні вчені: В.Авер'янов, В.Губенко, Н.Грицяк [3], А.Деркач, І.Казюра, Ю.Кальниш [6], О.Оболенський, Н.Протасова, І.Розпутенко [3]. Однак формування дієвої моделі професійного розвитку кадрів місцевого самоврядування потребує глибшого дослідження, зокрема певного узагальнення, уточнення та поновлення її змістовних і структурних компонентів.

Метою статті є дослідження проблем професійного розвитку кадрів та удосконалення механізму ефективної професійної підготовки їх в органах місцевого самоврядування, що дозволить покращити, стабілізувати і створити нові умови для переходу на нову стадію розвитку системи кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Життєві потреби громади значною мірою покладаються на компетенцію органів місцевого самоврядування. При цьому професіоналізм кадрів, які зайняті в органах місцевого самоврядування повинен передбачати не тільки галузеві знання, а насамперед знання і розуміння механізмів взаємодії держави, суспільства й окремих громадян.

На думку практиків і вчених, формування якісного кадрового складу не може відбуватися автоматично. Для повного формування управлінських якостей, відповідно до встановленого стандарту професіонала, потрібно 10-15 років [6, с. 98]. Тому доцільним є науковий підхід до формування та реалізації

кадрової політики, програмного кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування на довгостроковий період.

У складній професійній структурі органів місцевого самоврядування суттєвою є частка управлінської діяльності, де кількість керівників у цих органах складає 31,4%, тобто кожен третій працівник органу місцевого самоврядування безпосередньо здійснює загально-управлінські функції (планування, організації, координації, мотивування, контролю тощо) [4, с. 48].

Ефективне державне управління, що формується в сучасній Україні, потребує нових підходів до розв'язання проблем професійного розвитку кадрів органів місцевого самоврядування. Нормативно-правова база не завжди дає змогу розробити розгалужену систему безперервного навчання кадрів, а наявні наукові, навчально-методичні, матеріально-технічні, фінансові та педагогічні ресурси не завжди відповідають сучасним вимогам підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників органів місцевого самоврядування.

Слід зазначити, що Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування», як і підзаконними нормативно-правовими актами, чітко не регламентовано процес організації підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування. Окрім того, система місцевих органів влади у кожному регіоні залежить від його характерних особливостей. Тому в різних регіонах напрацьовано дещо відмінні підходи до професійного навчання кадрів органів місцевого самоврядування.

Суттєвою методичною допомогою регіонам є розробка Головним управлінням державної служби України типових програм навчання депутатів місцевих рад та голів органів місцевого самоврядування. Центри перепідготовки та підвищення кваліфікації надають можливість здійснювати навчання працівників органів місцевого самоврядування, зокрема за професійними програмами; програмами тематичних і постійно діючих семінарів; програмами стажування (зокрема й за кордоном); шляхом самоосвіти.

Професійне навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування має свою специфіку порівняно з організацією навчання державних службовців, яка неодмінно має бути врахована в управлінні цим процесом, зокрема:

– це децентралізація кадрових структур, які замкнуті на рівні села, селища, міста, району, області. Якість роботи керівників та кадровиків щодо організації професійного розвитку працівників залежить від впливу багатьох внутрішніх та зовнішніх факторів. Сукупність усіх факторів, які впливають на характер, зміст та структуру реалізації завдань професійного розвитку кадрів, доцільно розглядати централізовано. Оскільки ізольованість кадрових структур не забезпечить якісного та ефективного вирішення проблем у цьому напрямі;

– служба в органах місцевого самоврядування залежить від циклічності (від виборів до виборів), а посади працівників органів місцевого самоврядування поділяються на виборні та "постійні" посади, а також ті, які не підпадають під дію Закону "Про службу в органах місцевого самоврядування" (технічні працівники та обслуговуючий персонал). Ця позиція вимагає від спеціалістів з кадрових питань диференційованого підходу в плануванні та організації удосконалення професіоналізму та компетентності працівників органів місцевого самоврядування. Різниця у порядку набуття посади та проходження служби в органах місцевого самоврядування унеможливорює створення стандартної системи критеріїв добору на управлінські посади, ротації, організації професійного навчання, атестації, оцінки компетентності особи тощо.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Навчання та підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад необхідно розглядати як невід'ємну частину кадрової роботи, інструмент кадрової політики.

Таким чином, перспектива розвитку ефективної професійної підготовки кадрів органів місцевого самоврядування вимагає наступного:

- доцільно сконцентрувати роботу самостійних кадрових служб органів місцевого самоврядування в єдиному центрі, який би забезпечував вирішення проблем з питань професійного розвитку кадрів;

- у процесі професійного розвитку кадрів необхідно передбачати циклічність (від виборів до виборів), підвищення кваліфікації "виборних" та "постійних" посадовців органів місцевого самоврядування;

- доцільно посилити стимули для талановитих керівників та спеціалістів для участі в підвищенні їх освітнього рівня і кваліфікації, зокрема в галузі "Державне управління" та розробити систему заохочень для залучення талановитої молоді на службу в органи місцевого самоврядування;

- актуалізувати зміст навчання та забезпечення його відповідності комплексу завдань підвищення кваліфікації, поточним та перспективним потребам посадових осіб місцевого самоврядування;

- доцільно удосконалювати форми і методи навчання, здійснювати добір кваліфікованих викладачів та управлінців-практиків і постійну роботу з ними шляхом проведення науково-методичних конференцій та семінарів з актуальних питань, пов'язаних з реформуванням державної служби та місцевого самоврядування.

Актуальність вибраного напряму створює передумови для продовження і поглиблення дослідження та особливо необхідним є дослідження методів вдосконалення професійного розвитку кадрів органів місцевого самоврядування як чинника підвищення їх професіоналізму.

Список використаних джерел

1. Про державну підтримку розвитку місцевого самоврядування в Україні: Указ Президента України від 30 серпня 2001 року № 749 // Офіційний вісник України. – 2001. – №36.

2. Про заходи щодо реформування державної служби в Україні та забезпечення конституційних прав державних службовців: Указ Президента

Україні: від 20 вересня 2007 року: № 900. – Урядовий кур'єр. – 2007. – 26 вересня.

3. Проблеми підвищення кваліфікації керівних кадрів: Колективна монографія / [Розпутенко І. В., Гущенко В.О., Протасова А.Г., Грицяк А.В.]. – К.: Видавництво "К.І.С.", 2003. – 224 с.

4. Сучасний стан та проблеми розвитку місцевого самоврядування в Україні. // Кур'єр місцевого самоврядування. – 2004. – №8. – 48 с.

5. Александров В. Шлях до системного вирішення проблеми ефективного навчання державних службовців / Александров В. // Вісник державної служби України. – 2005. – №3. – С. 47–49.

6. Кальниш Ю.С. Актуальні проблеми професіоналізації посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні / Кальниш Ю.С // Вісник державної служби України. . – 2005. – № 4. – С. 55–57.