

спеціально підготовленими фахівцями, спроможними досягти високих результатів у своїй діяльності щодо забезпечення реалізації права територіальної громади на місцеве самоврядування та виконання окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих їм законом.

#### **Використані джерела**

1. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України : прийнятий 7 черв. 2001 р. // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – № 33. – Ст. 175. – Зі змінами станом на 1 січ. 2008 р.
2. Лазор О. Я. Місцеве самоврядування: вітчизняний та зарубіжний досвід : навч. посіб.. Львів : Ліга Прес, 2012. – 464 с.
3. Микитюк П. П. Управління проектами : навч. посіб. / П. П. Микитюк, В. Я. Брич, Т. Л. Желюк [та ін.] ; під ред. П. П. Микитюка. – Тернопіль : ТНЕУ, 2017. – 320 с.
4. Шляхи та напрямки вдосконалення розвитку територій у процесі реформування місцевого самоврядування : метод. матеріали семінару. – Х., 2014. – 78 с.

**Мельник Олександр**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: д.е.н., завідувач кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Шкільняк М. М.)

## **ЗМІНИ ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ**

Недосконалість кадрової політики в публічному управлінні є однією з головних причин неефективності виконання органами публічної влади функцій, що зумовило настання ряду негативних тенденцій в українському суспільстві. Виклики сьогодення актуалізують необхідність оновлення системи взаємоузгоджених законів та підзаконних нормативно-правових актів, що сприятимуть забезпеченню ефективної кадрової політики в публічному управлінні України.

Кадрова політика в публічному управлінні передбачає цілеспрямовану стратегічну діяльність державного сектору, пов'язану з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку й раціонального використання управлінських кадрів у державному секторі, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності.

Восени 2019 року інституційне забезпечення кадрової політики в публічному управлінні зазнало суттєвих змін. Найбільш вагомою зміною, на наш погляд, є те, що, контракти з державними службовцями укладатимуть на строк до трьох років, з можливістю продовження на той же термін. Таким чином, державний службовець зможе перебувати на одній посаді не більше шести років.

Зокрема з Закону України "Про державну службу" було вилучено статтю про вплив Кодексу законів про працю (КЗпП). Дана зміна, на наш погляд, є позитивною, оскільки посилення на КЗпП є однією з найбільших перепон у звільненні держслужбовців, оскільки дозволяло розірвати трудовий договір тільки після ухвали суду. Відповідно до змін, тепер КЗпП застосовується до держслужбовців тільки в разі, якщо закон про держслужбу посилається до нього. Закон суттєво розширює підстави для звільнення працівників. Адже досі навіть неефективних співробітників роками не могли звільнити через бюрократію, а держслужбовці високого рівня могли сховатись від звільнення у відпустці. Тепер, згідно з законом, у разі звільнення держслужбовців у період, коли вони перебувають на лікарняному або у відпустці, датою фактичного звільнення є день виходу на роботу. Закон також передбачає звільнення посадової особи при виявленні у неї громадянства іноземної держави, а не лише у разі його набуття під час проходження держслужби, як це було раніше.

Згідно нових інституційних вимог, заробітна плата державного службовця складається з посадового окладу, надбавки за вислугу років та премій. Мінімальний розмір посадового окладу не може бути нижчим двох розмірів прожиткового мінімуму, тобто 4014 гривень.

При цьому, для держслужбовців мають встановити ключові показники ефективності, які будуть прив'язані до наявності і розміру премії. Тобто на сьогодні встановлена залежність між продуктивністю праці та преміальним фондом оплати праці державних службовців.

#### **Використані джерела**

1. Про державну службу. Закон України зі змінами від від 02.10.2019 р. № 140-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
2. Проблеми реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні: монографія / авт. кол.: Т. Е. Василевська, І. Г. Сурай, О. І. Васильєва та ін.; за заг. ред. Т. Е. Василевської. Київ: НАДУ, 2018. 256 с.

**Мельник Олег**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Овсянюк-Бердадіна О. Ф.)

## **НАПРЯМИ ЗАЛУЧЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУР ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ**

Регулювання розвитку та підтримка підприємництва є однією із визначальних функцій публічного сектору загалом. Саме тому, пошук пріоритетних напрямів залучення підприємницьких структур до вирішення