

Важливою складовою управління ресурсним потенціалом території є забезпечення оптимального використання наявних ресурсів та їх збалансування. Нераціональне використання призводить до втрат ресурсів, недостатність для реалізації інших місцевих проектів, породжує байдужість до їх збереження.

Основними обмежуючими факторами використання місцевих ресурсів, що можуть залучатися для реалізації програм і проектів, є: географічні (просторове розміщення та місцезнаходження ресурсу, його власник і право на користування); виробничі (обсяги запасів, ресурси-замінники, обсяги споживання, темпи відновлення та вичерпності); логістичні (умови постачання і мобілізації); фінансові (оцінка вартості використання, плата за використання і користування, принципи оподаткування тощо). Саме обмежуючі фактори часто впливають на те, які ресурси будуть залучатися для забезпечення місцевого розвитку, їх достатність форма використання і оплати, підвищення ефективності, джерел залучення із зовнішнього середовища.

Використані джерела

1. Берданова О. Ресурсне забезпечення регіонального та місцевого розвитку. НАДУ. URL: https://regionet.org.ua/files/05.RLD_Resource_Berdanova_Materials_UA.pdf
2. Джерела та механізми фінансування місцевого економічного розвитку. Навчальний посібник. Авт. кол. : В. Мамонова, Н. Балдич, Н. Гринчук, Л. Чорній, К. Рубановський, М. Борода. К. Центр громадської експертизи. Проект «Місцевий економічний розвиток міст України», 2013. 176 с
3. Книга секторальний стратегій. Асоціація міст України. 2017. URL: http://auc.org.ua/sites/default/files/knyga_strategiy_na_sayt.pdf
4. Ресурсне забезпечення об'єднаної територіальної громади та її маркетинг: навч. посіб. Авт.колект. Борщ Г. А., Вакуленко В. М., Гринчук Н. М., Дехтяренко Ю.Ф., Ігнатенко О. С., Куйбіда В. С., Ткачук А. Ф., Юзефович В. В. К. 2017. 107 с.

Михайлова Наталія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Монастирський Г.Л.)

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ ПРОЦЕСАМИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Сутністю управління кадровими процесами у сфері служби в органах місцевого самоврядування є управління умовами їх плину, тобто забезпечення трьох взаємопов'язаних процесів: формування якісного кадрового складу органу місцевого самоврядування, використання професійного потенціалу посадовців та їх розвиток. Управління кадровими процесами передбачає конкретизацію кадрових проблем органу влади та розроблення заходів щодо їх вирішення,

визначення кількісних показників кадрових процесів та розроблення технології їх планування, обліку, контролю та аналізу, формування інструментів впливу керівництва органу влади та її кадрової служби на кадрові процеси, підготовку відповідних нормативних документів.

Держава впливає на кадрові процеси в органах місцевого самоврядування за допомогою законів, нормативно-правових актів, управлінських рішень, а також через діяльність посадовців, які постійно взаємодіють з кадрами муніципальних структур, контролюючи від імені держави виконання її законів. Відповідно до Стратегії державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр., метою державної кадрової політики є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвиненою ринковою економікою. Важливу роль у цьому відіграє місцеве самоврядування як влада, найбільш наближена до громадян, яка має можливість здійснювати таку політику з урахуванням місцевої специфіки.

Однією з особливостей системи управління кадровими процесами в місцевому самоврядуванні є те, що відповідно до статті 6 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» консультативне та методичне забезпечення служби в органах місцевого самоврядування здійснюється центральним органом виконавчої влади з питань державної служби з урахуванням вимог чинного законодавства про місцеве самоврядування в Україні [1]. Отож повноваження цього органу частково поширюються і на органи місцевого самоврядування. Водночас є недоцільним віднесення ряду повноважень з управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування до окремого центрального органу, який не здатний охопити всієї специфіки цих органів, а отже, не може спрогнозувати потребу окремої установи в кадрах. У свою чергу, це негативно впливає на процес планування під час управління кадровими процесами, а тому необхідно більшість таких повноважень передавати на нижчий рівень управління.

Після обрання (призначення) зазначені вище посадові особи підпадають під дію нормативно-правових актів, які регламентують їх діяльність на даних посадах, у тому числі й тих, що стосуються кадрових процесів. Додатково до законів та підзаконних актів додається, наприклад, регламент роботи певної ради, де також визначається порядок прийняття та звільнення з посади муніципальних службовців. Також керівник органу місцевого самоврядування затверджує профілі професійної компетентності посад служби в органі місцевого самоврядування та вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня, напряму підготовки (спеціальності), досвіду роботи та інші вимоги до рівня професійної компетентності кандидатів на відповідні посади.

Кадрова політика органів місцевого самоврядування націлена на поліпшення ефективності їх діяльності шляхом активізації співпраці з громадськими організаціями, населенням з метою уникнення надмірної політизованості кадрових призначень, ослаблення кадрового потенціалу владних структур, корупційних проявів та спрямована на розширення видів управлінських послуг, поліпшення їх якості, реалізації програм соціально-економічного розвитку території та вирішення завдань місцевого значення.

Аналіз кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування і соціально-економічних процесів дозволяє зробити висновок, що однією з головних причин гальмування реформ є нездатність певної частини управлінських кадрів успішно здійснювати ринкові перетворення через бюрократичне мислення, формальний підхід до змісту виконуваної роботи, заорганізованість, командно-адміністративні методи управління [3, с. 3 – 4].

Кадрові процеси служби органів місцевого самоврядування мають спиратися на обґрунтовані програми розвитку цих органів, місцевого самоврядування в цілому і відповідні цільові кадрові програми, що враховують короткостроковий та середньостроковий прогнози потреби в кадрах, розвитку кадрової ситуації, володіти засобами для впливу на неї.

Важливим елементом системи управління кадровими процесами є кадрові служби (кадрові працівники) органів місцевого самоврядування. Аналіз практики їх роботи свідчить про те, що вони виконують переважно допоміжні функції технічного характеру, часто вирішують лише документаційні завдання. Проте вони одними з перших повинні адаптуватися до змін зовнішніх умов функціонування їх організації в цілому та акцентувати свою увагу на впровадженні сучасних новітніх кадрових технологій для заміни старих, які вже не можуть розглядатися як ефективні при переході до функціонування на засадах публічного менеджменту.

У той самий час кадрові служби органів місцевого самоврядування повинні змінити концептуальний підхід до управління персоналом, який використовувався впродовж другої половини ХХ ст. та отримав назву управління трудовими ресурсами, на новий – управління людським розвитком (потенціалом). Необхідно уникати виключно технічного, ресурсного підходу до кадрів, а ставитись до них як до соціальної складової діяльності муніципальних органів.

Важливою є проблема недостатньої кількості кваліфікованих кадрів муніципальних органів влади. Привертає увагу недостатній рівень професійної компетенції, навичок організаційної роботи та вмінь спілкування окремих посадовців зі споживачами публічних послуг, формалізм під час проведення конкурсного відбору, щорічного оцінювання посадовців.

На сучасному етапі роль органів самоврядування в управлінні кадровими

процесами обмежується організацією роботи щодо відбору на службу та призначення на відповідну посаду. Недостатньо уваги приділяється організації роботи з кадровим резервом, запровадженню інноваційних кадрових технологій, моніторингу потреб у професійній підготовці та підвищенню кваліфікації посадовців, забезпеченню цільового відбору осіб на навчання. Тому саме на усуненні вищезазначених недоліків та інтенсивнішому застосуванні факторів розвитку кадрових процесів необхідно акцентувати діяльність при поліпшенні системи управління кадровими процесами в органах місцевого самоврядування.

Система управління кадровими процесами в місцевому самоврядуванні є доволі специфічною та неоднозначною, що вимагає пошуку шляхів її поліпшення для забезпечення ефективної діяльності органів місцевого самоврядування для забезпечення реалізації інтересів громади.

Використані джерела

1. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 7 червня 2001р. № 2493-III. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14>.
2. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки : Указ Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45/2012. – Режим доступу: www.president.gov.ua/documents/14429.html.
3. Золотарьов В. Ф. Місцева влада у світлі управління кадровими процесами / В.Ф. Золотарьов. – Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpdduu/du/2012_221/html/12.html.

Мірчук Інна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Кривокульська Н. М.)

ВЗАЄМОДІЯ ВИКОНАВЧИХ ТА ГРОМАДСЬКИХ ІНСТИТУЦІЙ В ОХОРОНІ КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ

Сьогодні для регіонів України важливим є збереження, історичних пам'яток та необхідність їх подальшої музеєфікації, що безпосередньо залежить від законодавства та діяльності органів влади у цій галузі.

Безперечно, на сучасному етапі парадигма державного управління змінюється від традиційного бюрократичного адміністрування до ринкових моделей регулювання суспільних відносин, до нового методу управління, що базується на рівності, партнерстві, прозорості та співпраці [2, с. 15].

Незадовільний стан пам'яток культури вказує на те, що існуюча система органів влади не забезпечує належного управління в галузі охорони, захисту та збереження культурної спадщини; окремі повноваження дублюються, що знижує ступінь відповідальності за їх виконання; наявні недоліки та