

фінансовим потенціалом регіону є передумовою подолання кризи місцевих фінансів в Україні. Зростання стійкості та безпеки фінансів регіону можливе за умови зростання частки власних доходів та зниженням залежності від зовнішніх джерел фінансування. З точки зору управління ефективність функціонування регіональної фінансової системи залежить від рівня її самостійності, спроможності регіональної фінансової системи забезпечувати фінансову збалансованість грошових потоків, здатності забезпечити його економічний саморозвиток та фінансову безпеку. Тому удосконалення управління фінансовим потенціалом у контексті соціально-економічного розвитку регіону має здійснюватись на основі таких першочергових завдань: раціональне та ефективне використання власного фінансового потенціалу; пошук ефективних джерел фінансування; фінансове забезпечення стратегічних рішень; підвищення ефективності фінансового управління регіону.

Використані джерела

1. Буряченко А.Є. Фінансовий потенціал регіонального розвитку: монографія. ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". К: КНЕУ, 2013. 342
2. Дем'янчук О.І. Фінансовий потенціал регіонів України як базова основа їх стабільного економічного розвитку. URL: <https://eprints.oa.edu.ua/3476/1/15.pdf>
3. Козоріз М. А., Возняк Г. В. Фінансовий потенціал регіону: економічна суть та структура. *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. 2011. Випуск 8(29). Ч. 3.
4. Манн Р.В. Концептуальні засади управління фінансовим потенціалом регіону. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_12/94.pdf

Шафран Марко

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Попович Т.М.)

РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ОТГ: КАДРОВІ РИЗИКИ

Ризик у широкому розумінні є поєднанням ймовірності та наслідків настання несприятливих подій, і, як правило, тісно пов'язаний із певним етапом розвитку. Його різновиди притаманні

абсолютно усім процесам цілеспрямованої людської діяльності. Незважаючи на те, що існують перевірені практикою та універсальні рішення управління ризиками для будь-яких організацій, в Україні органи державного управління, особливо на регіональному рівні, та органи місцевого самоврядування рідко застосовують їх у своїй діяльності. Ще менша увага звертається щодо мінімізації ризиків персоналу.

Для констатації вищезначеного, існує декілька об'єктивних причин: відсутність адаптованого досвіду в Україні; міжнародний стандарт ISO 31000:2018 “Менеджмент ризику. Принципи та керівні вказівки”, а також керівництво ISO Guide 73:2009 “Менеджмент ризику. Довідник”, що доповнює його, не затверджений як національний стандарт [4, с. 91]; недосконалість та прогалини в законодавстві, що регулює прийняття та проходження служби в органах місцевого самоврядування – часто використовуються нормативні акти, які регулюють діяльність державних службовців і хоч ці сфери є схожими в загальних рисах, проте суттєво відрізняються в деталях; відсутність єдиних, загальноприйнятих підходів до розуміння сутності і класифікації кадрових ризиків і загроз поведінки.

Сучасний менеджмент розглядає персонал як критичний ресурс для функціонування бізнесу, тому ризики, пов'язані з персоналом, кадрові ризики займають центральне місце в загальній структурі ризиків організації. Огляд наукових робіт дослідників кадрових ризиків демонструє наявність розбіжностей у визначенні поняття «кадровий ризик», підходів до їх класифікації, конкретної сутнісної характеристики поняття кадрових ризиків, управління ними. На сьогодні можна констатувати, що наявність різних підходів до визначення та класифікації кадрових ризиків утруднює розробку ефективних інструментів ризик-менеджменту. Це обумовлює актуальність подальших досліджень у цій галузі.

Більшість наукових досліджень ризик-менеджменту персоналу складає сфера діяльності господарських організації, діяльність яких

спрямована на отримання прибутку або досягнення певних економічних ефектів. Проте кадрові ризики в органах місцевого самоврядування формуються під впливом двох значних чинників, які притаманними цій сфері діяльності: складне законодавче регулювання поведінки посадової особи в ОТГ, та особливості вступу/прийняття на посаду.

Особливу увагу, варто приділити саме другому аспекту – особливостям формування вищого керівництва та посадових осіб в ОТГ. Згідно чинного законодавства, в органах місцевого самоврядування існує три види посад: 1) виборні посади, на які особи обираються на місцевих виборах; 2) виборні посади, на які особи обираються або затверджуються відповідною радою; 3) посади, на які особи призначаються сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради на конкурсній основі чи за іншою процедурою, передбаченою законодавством України. Така процедура формування кадрового складу місцевих рад створює декілька основних проблем під час формування підходів щодо управління кадровими ризиками – вищі керівні посади заповнюються шляхом обрання чи затвердження, що не завжди гарантує достатнього досвіду, знань та навичок управління; виборність посад встановлює конкретні часові рамки для новообраного керівництва, протягом яких необхідно забезпечити сталу роботу органу, вирішувати поточні проблеми та сформувати коротко- та довгострокові стратегії діяльності; результатом виборності голови ОТГ часто є зміна ключових працівників, які призначаються на конкурсній основі.

Зазначені особливості формування кадрів в ОТГ часто суперечать ідеям та практикам, які зустрічаються у діловій та бізнес літературі. Зокрема Генрі Міцберґ дотримується позиції, що ідеальна підготовка керівника (менеджера) передбачає приймання випробуваних на практиці лідерів, а далі – накладення на їх нерозкриті знання та вроджену інтуїцію найкращих навичок та концептуальних знань і практичних методик [5, с. 105].

Методи та способи формування міцної управлінської команди, на думку доктора Іцхака Адізеса – одного з провідних у світі спеціалістів по підвищенню ефективності компаній та державних структур, полягають у доповненні особистих якостей осіб що займають керівні позиції в організації, адже людини, здатної органічно контролювати та будувати всі напрями роботи не існує [1].

Такі підходи, що мають доведену ефективність, не знаходять свого застосування у сфері служби в органах місцевого самоврядування, що в свою чергу, негативно впливає на управління ризиками кадрів в ОТГ. Певні якісні зрушення можуть бути в окремих громадах, де сформувалась міцна та ефективна команда управителів, проте для вирішення проблеми в глобальному масштабі, потрібно формування основ на загальнодержавному рівні, запровадження практик, які можна поширити на будь-яку об'єднану громаду, незалежно від її розмірів, потенціалу та розташування.

Використані джерела

1. Адизес И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует. М. : Альпина Паблицер, 2017. 264 с.
2. Дуднева Ю. Сутність та класифікація кадрових ризиків організацій. *Економіка та суспільство; Електронне наукове фахове видання*. 2017. Вип. 8. С. 245-249. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/8_ukr/8_2017.pdf
3. Калініченко Л. Управління кадровим ризиком на основі застосування когнітивного моделювання/ *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. 2012. Вип. 7. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1275>
4. Михно П. Державне управління ризиком як механізм мінімізації невизначеності. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2012. Вип. 2. С. 90-100. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2012_2_12
5. Мінцберг Г. Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керувати компанією / пер. з англ. Роман Корнута. К. : Наш формат, 2018. 400 с.