

Рибак Галина,
слухач магістратури
Гулевич Оксана
слухач магістратури
Західноукраїнський національний університет

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: СВІТОВИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД

Сучасний стан вітчизняної системи управління персоналом в органах місцевого самоврядування зумовлений конкретними умовами децентралізації, суспільно-політичною та епідеміологічною ситуацією, обмеженістю фінансових ресурсів. Основними її ознаками також є практична відсутність зв'язків між організаціями та непослідовністю їхньої спільної діяльності, нестабільність законодавчої та регуляторної бази, практична відсутність економічної та політичної стабільності, свобода господарської діяльності тощо.

Щоб запобігти повторенню попередніх помилок, необхідно запровадити планування спроможності персоналу, перш за все його природного руху (звільнення за станом здоров'я, вихід на пенсію тощо). Цей процес вимагає великих зусиль, але його витрати в майбутньому матимуть позитивний ефект, а попередньо посилений потенціал персоналу, підвищення його конкурентоспроможності та підготовка гідних кадрових резервів дозволить уникнути багатьох невинуватих витрат.

Однак не слід забувати про рівень кваліфікації не лише працівників, але й персоналу, який займає керівні посади, оскільки ринок професійної підготовки та перепідготовки послуг, крім звичайних освітніх послуг, займе гідне місце в майбутньому. Програми, які будуть використовуватися для підготовки менеджерів, повинні враховувати практичний досвід провідних іноземних компаній, враховувати потреби часу та орієнтуватися на підвищення ефективності управління.

Надважливим для розвитку та ефективної діяльності територіальної громади – це найм найкращих людей, яких можна підібрати для виконання роботи. Найкращі люди не завжди мають найкраще резюме чи освіту. Вони не обов'язково відповідають на сто відсотків відповідним посадовим обов'язкам. Одна з основних умов – це прагнення та вміння вчитись.

Територіальні громади можуть організувати власні програми (тренінги) навчання. Для цього можна залучати незалежних зовнішніх експертів. Хороша програма навчання персоналу – це саме програма з логічною структурою, яка має сенс для територіальної громади. Воно повинно тривати протягом усього життя організації та включати початкове навчання для нових працівників, підвищення кваліфікації персоналу (постійне навчання для всього персоналу) і підвищення професійної кваліфікації (можливість отримати нові знання чи навички або підвищити рівень кваліфікації).

Наявність чіткого набору інструкцій, яких слід дотримуватися, робить процес найму та навчання, який часто займає багато часу та складний, набагато легшим і менш напруженим для всіх учасників. Важливо мати чіткі вказівки для демонстрації спонсорам, потенційним працівникам, громаді тощо. Розробка рекомендацій призначена для досягнення двох цілей: продемонструвати, що керівник – професіонал і що ваша організація серйозна; і захистити вас у разі звинувачення в дискримінації або судового позову з боку заявника, якому відмовлено.

Створення програми навчання (тренінгу) передбачає планування, включно з тим, хто буде навчатися, і врахування як модальності навчання, так і тем, які мають бути охоплені. Оновлення програми навчання вимагає продумати методологію (як буде представлений тренінг), матеріально-технічне забезпечення (де і коли буде проходити тренінг, і що необхідно, щоб усе пройшло добре тощо) та оцінки (як вони будуть дізнаються, що було цінним, а що ні, і що вони повинні зробити, щоб покращити програму з часом.)

Організація, яка вважає себе демократичною або спрямована на розширення прав і можливостей, може організувати процес найму, який надає кандидатам можливість діяти природно та показати свої справжні сильні сторони, а не реагувати на тиск чи залякування. Він також може залучати представників цільової групи, іншого персоналу тощо. під час фактичного найму, щоб відобразити вашу інклюзивну філософію.

Розробити навчальну програму, яка б відповідала потребам персоналу та членів організації, а також підтримувала б організацію в зростанні й зміні на краще, – це велика робота. Але отримана користь може значно перевищити витрачені зусилля.

Список використаних джерел

1. Яків О., Шушпанов Д., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2020. Випуск 1 (95). С. 113-125. URL: <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/1345>.
2. Herramientas para cambiar nuestro mundo. URL: