

Список використаних джерел:

1. Дубровський В.І., Черкашин В.В. Як удосконалити податок на нерухоме майно в Україні? Європейський інформаційно-дослідницький центр. – Київ, 2016. URL : <https://rpr.org.ua/wp-content/uploads/2016/09/Doslidzhennya-Yak-udoskonalyty-podatok-na-neruhome-majno.pdf>.

2. Опольська В. Проблеми оподаткування власності в Україні. *Фіскальна політика України в умовах євроінтеграційних процесів*: зб. тез доп. ІХ Всеукр. наук.-практ. студ. конф. [м. Тернопіль, 25 листоп. 2016 р.] / редкол. : А. І. Крисоватий, О. М. Десятнюк, А. І. Луцик [та ін.]; відп. ред. А. І. Луцик. Тернопіль : Вектор, 2016. С. 95-97.

Коваліцька Марина Миколаївна

Головний спеціаліст відділ організаційно-кадрової роботи апарату виконавчого комітету Млинівської селищної ради

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В НОВОСТВОРЕНИХ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ

Протягом багатьох років до вирішення кадрових питань підходили однобічно, а саме – в кожному працівникові бачили, перш за все, слухняного виконавця, який реалізує вказівки керівника. Сьогодні характер трудової діяльності суттєво змінюється, що ставить підвищені вимоги до формування та реалізації кадрової політики в органах місцевого самоврядування, новостворених об'єднаних територіальних громадах (ОТГ). З метою забезпечення ефективної діяльності ОТГ, слід виокремити наступні вимоги до кадрової політики:

1. Кадрова політика не повинна бути декларативною, а абстрактною. Вона повинна мати творчий, дієвий характер націлений на досягнення позитивного результату.

2. Повинна бути системною, комплексною і всебічною. Це обумовлює її динамічність, а відтак поетапність проведення.

3. Як об'єкт треба розглядати все працююче населення ОТГ, всі його рівні, тобто кадрова політика повинна бути загальною.

4. Мати новаторський, але не кон'юнктурний характер, йти на декілька кроків вперед, бути прогнозованою та випереджувальною.

5. Кадрова політика ОТГ загострена на формування дієвого кадрового резерву: підготовка нової генерації кадрів для органів місцевого самоврядування, вихованих на патріотичних національних традиціях, історичному вітчизняному та сучасному світовому досвіді державного і муніципального управління, здатних до роботи на політичних, патронажних і адміністративних посадах.

6. Створення сприятливих умов і гарантій для виявлення кожним працівником своїх здібностей, реалізації позитивних інтересів і особистих планів, всебічно стимулюючи його професійний ріст і службове підвищення.

7. Регулярне проведення кадрових моніторингів з метою виявлення спонукальних і стримуючих факторів службового просування, що також повинно бути предметом уваги і практичної діяльності кадрових підрозділів.

Саме із початком децентралізації на території Рівненської області утворилась одна із найбільших ОТГ – Млинівська селищна рада, яка в процесі свого становлення особливо зіткнулася із нестачею кваліфікованих кадрів, які здатні приймати ефективні управлінські рішення в галузі , які в результаті децентралізації були передані на рівень громад. Якщо порівняти кількісно до об'єднання то штат селищної ради налічував 13 працівників, станом на сьогодні штатна чисельність становить 96 працівників, а це керівництво селищної ради, 3 управління та 4 відділи. Саме від злагодженості дій керівництва та структурних підрозділів залежить ефективна робота ОТГ в реалізації покладених функцій. Саме тому суттєва перебудова структури і змісту кадрової служби, спричинила визначення нового статусу суб'єктів кадрової діяльності, кардинальної зміни завдань і функцій.

Реалізація кадрової політики в ОТГ передбачає її ефективне навчально-методичне забезпечення. Воно повинно охоплювати всі ланки підготовки і перепідготовки кадрів, підвищення їх кваліфікації. На удосконалення і розвиток інноваційних форм і методів роботи з кадрами в системі місцевого самоврядування спрямовані різноманітні програми та проекти, цикли лекцій та семінарів-тренінгів. Всі вони в сукупності надають можливість виявляти незадіяний кадровий потенціал, підвищувати професійну компетентність вже працюючих посадовців, розвивати гнучкість та креативність їх мислення як ключового механізму досягнення розробленої стратегії розвитку певної території.

На сучасному етапі реформування місцевого самоврядування зростає актуальність науково-методологічного забезпечення створення та впровадження ефективних організаційно-кадрових механізмів для досягнення реальної самостійності та самодостатності територіальних громад і органів місцевого самоврядування, наближення їх можливостей та якості діяльності до європейських стандартів.

Важливу роль в кадровій політиці органів місцевого самоврядування відіграє оцінка ефективності роботи персоналу, на що слід звернути особливу увагу новоствореним ОТГ, оскільки єдиного системного підходу до тлумачення поняття оцінки ефективності, її сутності та значення не існує. Не створено поки й прийнятної нормативно - правової бази оцінки ефективності, відсутні чіткі критерії, показники і процедури оцінки ефективності, а в практиці діяльності кадрових та інших підрозділів ОТГ існує вузьке розуміння оцінки ефективності і результативності. У кадрових відділах також відсутні й аналітичні підрозділи, які б спеціально займалися аналізом та оцінкою ефективності. На цей час оцінка ефективності ґрунтується майже цілком на формальних показниках і здійснюється в більшості випадків у формі атестації. Така система сприймається працівниками як проста формальність, практично не впливає на оплату їхньої праці. Тому ще одним важливим завданням новостворених ОТГ є чітке і предметне визначення об'єктів, методів і процедур оцінки ефективності

діяльності персоналу, визначення чітких критеріїв і показників такої оцінки. Оцінка професійних якостей має включати також психологічний аспект і здійснюватись за схемою: працьовитість – старанність, бажання працювати, людина без ознак ліні; діловитість – людина розумна й серйозна, знає справу, заповзятлива, готова розпочати відповідні заходи в потрібний момент, спритна; творча ініціативність – внутрішнє спонукання до нових форм діяльності; здатність до творчості - оригінальне мислення, допитливість, здатність розвивати новий і свіжий підхід до багатьох стандартних проблем; якість виконаної роботи – дуже добре відповідно до нормативів виконана робота, точність та акуратність у виконанні дорученої роботи; результативність праці – наявність очевидних результатів, плідна і продуктивна праця. Велика увага приділяється також підвищенню особистої відповідальності посадових осіб місцевого самоврядування за доручену справу, що сприяє зниженню їх відчуження і посиленню їх відданості справі обслуговування громадських інтересів.

Необхідність розробки нової кадрової політики, кадрового забезпечення впливає із змісту тих завдань, які стоять сьогодні перед новоствореними ОТГ. Необхідно виробити нові ідеї, принципи і технології вирішення кадрових питань, які б відбивали сучасний рівень управлінської науки, практики і вимоги територіальних громад. Головна мета сучасної кадрової політики в ОТГ: забезпечити високий професіоналізм управлінського та виконавчого процесу і всі ділянки трудової діяльності кваліфікованими, активно діючими, добросовісними працівниками, здатними забезпечити гармонійний розвиток ОТГ.

Список використаних джерел:

1. Науковий вісник Академії муніципального управління: Серія «Управління», випуск 3, 2014.
2. Мельник А.Ф. Державне регулювання економіки перехідного періоду (світовий досвід і проблеми України). Тернопіль: Збруч, 1995. 179 с.

3. Науково-методологічне забезпечення формування кадрового потенціалу місцевого самоврядування в Україні: наук. розробка / авт. кол.: І.В. Козюра, А.О. Краснейчук, Ю.Г. Іванченко та ін.; за заг.ред. Ю.П. Сурміна, І.В. Козюри. К. : НАДУ, 2011. 52 с.

Коломийчук Наталія Михайлівна

*К.е.н, доцент кафедри фінансів ім. С. І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету*

Матвійчук Мирослава Сергіївна

*Консультант відділу з питань гуманітарної та соціально-культурної
сфери виконавчого апарату Волинської обласної ради*

ПРАКТИКА ТА ПРОБЛЕМАТИКА ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В УКРАЇНІ

На сучасному етапі українська економіка перебуває у кризовому становищі, що створює певні передумови для здійснення фінансових правопорушень. Тому питання реформування системи здійснення державного фінансового контролю є актуальним у наш час. Водночас, дослідження теоретико-методологічних засад здійснення державно фінансового контролю є незавершеним.

Стосовно сутності „державного фінансового контролю” не існує єдиної думки. Із великої кількості підходів до тлумачення даного поняття, які можна зустріти у наукових публікаціях можна виділити наступні:

- а) діяльність законодавчих і виконавчих органів публічної влади;
- б) система активних дій і операцій стеження за функціонуванням будь-якого об’єкта управління в частині утворення, розподілу та використання ним фінансових ресурсів;
- в) один з видів або особлива форма державного контролю;