

У Грузії наслідком запровадження ваучерного принципу стали: мінімальний рівень корупції по всій системі (практична її відсутність); зрозумілість для всієї системи формування шкільного бюджету; підвищення якості освіти внаслідок посилення конкуренції шкіл.

Таким чином, фінансування закладів освіти має надзвичайно важливе значення, адже сприяє розвитку сфери освіти та наданню якісних освітніх послуг у кожній адміністративно-територіальній одиниці.

Використані джерела

1. Нова українська школа. Уряд змінив розподіл освітньої субвенції. URL: <https://nus.org.ua/news/uryad-zminyv-rozpodil-osvitnoyi-subventsiyi/> (дата звернення: 10.05.2021)
2. Деякі питання стабілізаційної дотації з державного бюджету місцевим бюджетам. Постанова Кабінету міністрів України від 16.09.15 р. № 727 URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/en/6-2015-%D0%BF#n18> (дата звернення 13.05.2021)
3. Звіт Рахункової палати України про результати аналізу формування та використання міжбюджетних трансфертів з Державного бюджету України місцевим бюджетам у 2017–2020 роках. Київ: 2021. URL: http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16756589/Zvit_11-1_2020.pdf?subportal=main (дата звернення: 13.05.2021)
4. Трусова Н. В., Сидор І. П. Освітня субвенція в контексті регулювання міжбюджетних відносин в Україні. Соціальні, економіко-правові та фінансові виклики в умовах глобальних трансформацій: Монографія / За ред. Л. Гур'янової, В. Цибакової; Братислава – Харків: ВШЕМ – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 188 с. (С. 86-96).

Яцишин Руслана

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Шкільняк М.М.)

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ФАКТОРІВ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА НА ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЮ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У літературному джерелі [1] вказується, що «сучасний стан кадрової ситуації в регіоні залежить від багатьох факторів, а саме: наявності людських, інтелектуальних ресурсів з управлінським потенціалом та механізмів їх виявлення, оцінювання, працевлаштування та використання в регіонах України; розвитку регіональної освіти та науки, її впливу на формування кадрового потенціалу; забезпечення впливу соціальних факторів (норм, цінностей, запитів) на розвиток кадрового потенціалу; наявності регіональних лідерів, компетентних, із стратегічним мисленням та їх залучення до

кадрової політики регіону; кадрового потенціалу службовців державного управління та місцевого самоврядування в регіонах».

Аналізуючи вплив факторів зовнішнього середовища на процеси формування та реалізації кадрової політики в органі місцевого самоврядування, передусім, зазначимо, що на цей процес впливає державна політика щодо служби в органах місцевого самоврядування та зокрема у виконавчих органах місцевих рад. Сьогодні ця державна політика здійснюється за декількома напрямками:

- законодавче врегулювання служби в органах місцевого самоврядування та забезпечення її ефективності;
- організація підготовки та перепідготовки кадрів для служби в органах місцевого самоврядування;
- правовий та соціальний захист посадових осіб місцевого самоврядування;
- методичне та інформаційне забезпечення служби в органах місцевого самоврядування [2].

Під час розробки напрямів покращення державної кадрової політики в органах місцевого самоврядування України доцільно виділити три основні напрями:

- 1) визначення суб'єктів кадрової роботи, їх функції, повноваження і відповідальність, причому як по вертикалі (співвідношення функцій і прав у вирішенні кадрових питань центральних, регіональних і місцевих органів), так і по горизонталі (між органами різних гілок влади, по відношенню до недержавних структур);
- 2) визначення поточних і найближчих завдань, цілей та пріоритетів;
- 3) вибір засобів, форм, технологій роботи з кадрами в кожній конкретній сфері кадрової діяльності на засадах дотримання законності [1].

У системі органів місцевого самоврядування, зокрема, й досліджуваному, склалася кадрова ситуація, на яку негативно впливають багато факторів. Першим і одним із основних, на нашу думку, є слабка професійна підготовка, дефіцит компетентності значної частини службовців на всіх рівнях муніципального управління, слабка інтелектуальна складова керівного персоналу виконавчих органів місцевих рад. Тому важливим завданням у формуванні кадрів на сьогодні є закладення, розвиток та закріплення інтелектуального ядра, яке б було готовим до нових вимог.

Ми погоджуємося із дослідженнями автора наукової праці [3], де вказується, що «сучасна система підготовки та підвищення кваліфікації службовців потребує як внутрішньої, так і зовнішньої модернізації, що передбачає, насамперед, реформування професійного навчання службовців та посадових осіб місцевого самоврядування як елементу розвитку інституційної спроможності державного управління, підвищення рівня

професіоналізму та культури персоналу органів влади, здатності компетентно і відповідально виконувати управлінські функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам у державі. В умовах нового демократичного суспільно-політичного ладу та глобалізаційних процесів (формування нових правил і засад економічного та соціального розвитку, впровадження нових інформаційно-комунікаційних технологій) система навчання та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад не в повній мірі забезпечує необхідний професійний розвиток фахівців у сфері державного управління та місцевого самоврядування».

Фактором, який впливає на формування та реалізацію кадрової політики в органі місцевого самоврядування, є необхідність підвищення іміджу і покращення репутації цього органу. Приміром, доцільним є регулярне проведення професійного оцінювання персоналу Бережанської міської ради з метою контролю за його професійною діяльністю, надання допомоги спеціалістам (корекції професійного розвитку) з наступним обговоренням та відповідними висновками щодо їх подальшої кар'єри. Це повинно здійснюватися системно для підвищення іміджу і престижу служби в досліджуваному органі місцевого самоврядування, удосконалення роботи з кадрами шляхом додаткових стимулювань та мотивацій, реформування системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації, поєднуючи перспективне планування потреби в кадрах, розробку професійних стандартів посадових осіб, інструментарію їх професійного оцінювання.

Наслідками: неврахування чи недостатнього врахування впливу факторів зовнішнього середовища на формування та реалізацію кадрової політики в органах місцевого самоврядування, в тому числі, й досліджуваного; «невваженої та недосконалої кадрової політики на місцевому рівні стало руйнування кадрового потенціалу служби в органах місцевого самоврядування, де статус державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування не відповідають рівню покладеної на них відповідальності та низький рівень організаційно-кадрової роботи в органах місцевого самоврядування» [2].

Тому, в процесі вдосконалення механізму формування та реалізації кадрової політики в досліджуваному органі місцевого самоврядування повинні бути враховані усі фактори впливу на цей процес. Це посилить не тільки кадровий, а й професійний потенціал службовців (він включає морально-психологічний, інтелектуальний, творчий, комунікативний, лідерський, управлінський, кваліфікаційний та психофізіологічний потенціали).

Використані джерела

1. Незяць В. Шляхи формування кадрового потенціалу посадових осіб місцевого

самоврядування. URL: [http://www.dbuara.dp.ua/vidavnictvo/2019/2019_01\(40\)/18.pdf](http://www.dbuara.dp.ua/vidavnictvo/2019/2019_01(40)/18.pdf)

2. Формування персоналу органів місцевого самоврядування: монографія / О.Г.Вагонова, О.В.Горпинич, С.М.Ісіков, Л.В.Касьяненко; М-во освіти і науки України, Нац. Техн. Ун-т «Дніпровська політехніка». Дніпро: НТУ «ДП», 2019. 59с.

3. Покотило Т. Шляхи підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування: соціологічний аналіз. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2015-1/doc/2/10.pdf>