

### **ІНТЕРРЕГІОНАЛЬНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО МУНІЦИПАЛЬНИХ УТВОРЕНЬ В ПИТАННЯХ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Створення демократичної, правової, соціальної держави, розвиток громадського та інформаційного суспільства, європейська інтеграція України, проведення політичної, адміністративної та економічної реформ вимагають, щоб компетентність, професіоналізм і лідерство відігравали провідну роль у діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування [3]. Це ставить на порядок денний модернізацію процесів та процедур управління персоналом як одне з пріоритетних завдань удосконалення служби в органах місцевого самоврядування. У зв'язку з цим важливе значення має вивчення та адаптація в Україні кращого зарубіжного досвіду, зокрема практики управління персоналом у місцевому самоврядуванні Польщі.

У зв'язку із подіями, що відбувались в Україні впродовж останніх 3 років, 5 лютого 2015 року Верховною Радою України був прийнятий Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» [2]. Згідно з цим законом сусідні міські, селищні, сільські ради можуть об'єднатися в одну громаду, яка матиме один спільний орган місцевого самоврядування. Цей закон вніс зміни щодо роботи з персоналом в муніципальних утвореннях.

В Україні для регулювання роботи з персоналом в органах місцевого самоврядування керуються Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 р. [4]. В цьому законі прописані загальні положення щодо служби в органах місцевого самоврядування, правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування, проходження служби, кар'єра та припинення роботи в органах місцевого самоврядування.

Основні засади роботи з персоналом органів місцевого самоврядування Польщі визначені в Законі України «Про працівників самоврядування» від 21 листопада 2008 р. [6]. Закон визначає основні напрямки управління персоналом в органах місцевого самоврядування, до яких належить добір працівників, їх соціальна адаптація на посаді, кар'єрне переміщення по службі, присвоєння категорій, рангів, оплата і стимулювання праці, мотивація та оцінка діяльності, підстави

припинення служби та ін. [ 1, с. 27; 5].

Відповідно до цих законів, як в Україні так і в Польщі добір персоналу здійснюється трьома способами: обранням, призначенням, та укладанням трудового договору. Для прикладу, шляхом обрання призначаються в Польщі на посаду маршалок та віце – маршалок, інші члени правління воєводства, староста, віце-староста та члени правління повіту; на рівні гміни – війт, бургомістр та президент міста, а в Україні виборними посадами на рівні громади є: сільський, селищний та міський голова, депутати територіальної громади.

Добір персоналу на службу в органах місцевого самоврядування в обох країнах здійснюється на підставі професійно – ділових і особистих якостей, компетентності та кваліфікації кандидата.

Значний інтерес становить аналіз правового врегулювання обов'язків посадових осіб органів місцевого самоврядування. Як в українському так і в польському законодавстві визначені такі обов'язки працівників самоврядування:

- дотримання Конституції країни та інших законодавчих актів;
- сумлінне, ефективне та неупереджене виконання завдань;
- збереження службової таємниці;
- постійне підвищення професійної кваліфікації та умінь [ 4; 5].

Проте окрім спільних ознак в питаннях управління персоналом в муніципальних утвореннях є і розбіжності. Для прикладу оцінювання працівників місцевого самоврядування в Польщі проводиться в письмовій формі безпосереднім керівником не рідше ніж один раз на 2 роки і не частіше ніж один раз на 6 місяців. В Україні з метою оцінки ділових та професійних якостей, а також кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування, посадові особи місцевого самоврядування один раз на 4 роки підлягають атестації.

Окрім вищевказаного як в Україні, так і в Польщі більш детально розписані права і обов'язки працівників служби місцевого самоврядування в їх безпосередньому регламенті, тобто посадовій інструкції, якою вони керуються при виконанні своїх прямих обов'язків та завдань.

Отже, порівнявши український і польський досвід управління персоналом органів місцевого самоврядування варто зазначити, що незважаючи на значну кількість спільних ознак, все ж таки українське законодавство повинно вдосконалюватись та запроваджувати нові

кадрові технології щодо формування професійного і компетентного складу посадовців місцевого самоврядування, спроможних ефективно використовувати технології муніципального управління, спрямовані на якісно новий рівень адміністративних та соціальних послуг, які надаються населенню в системі місцевого самоврядування. Першими кроками на шляху цього вдосконалення є спільна співпраця із органами місцевого самоврядування Польщі та України, а саме: передавання досвіду шляхом проведення конференцій, навчальних тренінгів та круглих столів, на яких обговорюватимуться не лише проблеми органів місцевого самоврядування але і шляхи їх розв'язання.

#### *Література*

1. Гончарук Н. Т. Керівний персонал у сфері державної служби України: формування та розвиток : монографія / Н. Т. Гончарук . – Д. : ДРІДУ НАДУ , 2007. – 239 с.

2. Закон України « Про добровільне об'єднання територіальних громад » від 05.02.2015 № 157-VIII.

3. Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2011 р. № 1198 – р. – Режим доступу: [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua).

4. Проект Концепції законодавчого регулювання питань служби в органах місцевого самоврядування в новій редакції Закону України « Про службу в органах місцевого самоврядування ». – Режим доступу : [www.nads.gov.ua](http://www.nads.gov.ua).

5. Ustawa o pracownikach samorzadowych z dnia 22 marca 1990 г. – Режим доступу : [www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl).

6. Ustawa o pracownikach samorzadowych z dnia 21 listopada 2008 г. – Режим доступу : [www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl).

### **АНТИКРИЗОВЕ УКРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНОЮ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Вітчизняна національна економіка вже тривалий час знаходить в процесі трансформації і реформ на шляху до формування соціально орієнтованої ринкової економіки. Така ситуація породжує нестабільність і непослідовність економічних процесів в середині країни, а також часте виникнення кризових явищ різного виду та характеру. Одночасно інтегрованість вітчизняної економіки у міжнародну економічну систему робить її вразливою до впливу світових економічних криз. Наслідки останньої досить глибокої фінансово-економічної кризи 2008 року вітчизняна економіка не може до кінця подолати і до сьогодні. В цей складний період українська економіка стикнулася із самою складною і затяжною політичною кризою 2014 року, наслідки якої зачепили практично всі сфери суспільного життя. Відсутність в Україні дієвого механізму подолання цих явищ робить всі зусилля щодо боротьби із ними хаотичними, непослідовними, безсистемними та малоефективними, які практично не несуть бажаного результату. Така ситуація актуалізує необхідність розробки дієвої системи антикризового управління національною економікою в умовах глобалізації, яка допоможе зробити українську економіку стійкою не тільки до кризових явищ внутрішнього характеру, але й до негативних впливів світових економічних криз, а також допоможе мінімізувати негативний вплив на економіку вже існуючих наслідків і вчасно попереджувати виникнення нових криз.

Досліджуючи вплив глобалізації на функціонування національних економік, слід зазначити, що він залежить від рівня розвитку країни. Так, наприклад, для високорозвинутих конкурентоздатних національних економік поглиблення інтеграційного процесу приносить значні вигоди, оскільки розширює для них ринки збуту, забезпечує кращі умови торгівлі, посилює конкуренцію між країнами. А для національних економік країн, що розвиваються, глобалізація зумовлює наростання тяжкості конкурентної боротьби.

До негативних наслідків впливу глобалізації на розвиток національних економік слід віднести: посилення взаємозалежності