

Любов Дочинець

студентка гр. ДСПУАзм-11,

Західноукраїнський національний університет, м. Тернопіль

Марія Базиль

студентка гр. ФФ-12,

Західноукраїнський національний університет, м. Тернопіль

Науковий керівник: д.е.н., професор Володимир Горин

HR-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ БЮДЖЕТНИМИ РЕСУРСАМИ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

В умовах проведення реформи децентралізації одним із важливих чинників успішного функціонування органів місцевого самоврядування є ефективний HR-менеджмент. Управління людськими ресурсами забезпечує формування професійної команди, яка здатна повноцінно реалізувати цілі та завдання, визначені документами стратегічного розвитку громади.

У процесі проведення реформи децентралізації чимало територіальних громад зіштовхнулися з проблемою нестачі кваліфікованих працівників. Особливо гостро дана проблема постала у сільських радах, які розташовані віддалено від міст або районних центрів, а в умовах війни набула ще більшої гостроти. Перед громадами постали нові виклики, збільшився об'єм роботи в органах місцевого самоврядування, водночас, багато кваліфікованих фахівців виїхало за межі країни. Особливо відчули кадровий голод громади, які розташовані близько кордону та у прифронтових регіонах. Тому важливим моментом збереження ефективності у роботі територіальних громад стало питання навчання і підвищення кваліфікації працівників, розроблення плану дій на залучення нових співробітників, в тому числі шляхом оплати їхнього навчання у закладах вищої освіти, а також забезпечення гідного рівня оплати праці.

В сучасних умовах важливим для розвитку громади є впровадження механізмів для забезпечення систематичності безперервного навчання, яке дозволить створити відповідні умови для формування сучасної, орієнтованої на потреби жителів громади системи професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування. Для того, щоб навчання було дієвим, доцільно розробити план індивідуального розвитку для кожного працівника, враховуючи його напрям діяльності в ОМС та кваліфікацію із застосуванням елементів тестування.

Для засвоєння та застосування набутих в процесі навчання знань варто поєднувати різні методи, такі як організація семінарів та тренінгів, обмін професійним досвідом, участь у конференціях і професійних асоціаціях, створення програм наставництва. Відвідування семінарів дасть можливість працівникам отримати актуальні знання та нові професійні інструменти, розширити професійні мережі контактів, обговорити реальні робочі ситуації й методику пошуку ефективних рішень, надасть професійної впевненості [1].

На відміну від семінарів, де в основному розглядають і обговорюють теоретичні аспекти певної тематики, тренінг – це активний навчальний захід,

спрямований на розвиток професійних навичок через практичні вправи, інтерактивні завдання та моделювання реальних ситуацій. Він передбачає активну участь слухачів і є ефективним способом розвитку компетенцій.

Обмін професійним досвідом передбачає взаємодію між фахівцями однієї галузі з метою передачі знань, навичок, вибору найкращих практик, запозичення ефективних методів роботи, стимулювання інноваційного підходу до вирішення завдань. На нашу думку, це також сприяє самоаналізу фахівців у визначенні своєї компетенції та шляхів її удосконалення.

Участь у конференціях дає можливість працівникам органів місцевого самоврядування пізнавати новітні тенденції й тренди у професійній сфері, у тому числі щодо управління бюджетними ресурсами. Це особливо важливо в умовах швидкого розвитку технологій і змін в економічному середовищі та законодавстві, що вимагає постійного вдосконалення знань і навичок. Для фахівців участь у конференціях – це також можливість презентувати свої результати роботи, дослідження, проекти або інноваційні розробки. Це не тільки підвищує професійну репутацію, але й відкриває нові можливості для кар'єрного росту та співпраці з іншими професіоналами [2].

З впровадженням реформи децентралізації всі перераховані вище методи професійного розвитку набули актуальності та стали невід'ємною частиною професійного життя фахівців органів місцевого самоврядування. Їх впровадження здебільшого відбувається на базі досвіду європейських країн та США, за рахунок коштів урядів зарубіжних країн та в межах міжнародних програм міжнародних урядових організацій, як «U-LEAD з Європою» [3] та USAID.

Важливим чинником, який впливає на кадровий потенціал в громадах є питання оплати праці. Особливо гостро воно постає в умовах війни та підвищення інфляції. Як і державні службовці, посадові особи ОМС не можуть займатися іншою діяльністю, крім викладацької. Відповідно це ставить їх в певні рамки і не дає розвиватися та працювати в інших галузях, тим самим отримувати додатковий дохід, зменшити навантаження на бюджет, збільшити бажання працювати в ОМС. На наш погляд, держава має надати органам місцевого самоврядування більші повноваження у визначенні розміру оплати праці виходячи з фінансових можливостей громади, її кадрового потенціалу та умов ринку праці.

Ефективний HR-менеджмент сприяє створенню компетентної команди управлінців, здатної забезпечити сталий соціально-економічний розвиток громади. Залучення кваліфікованих фахівців дозволяє приймати обґрунтовані рішення, впроваджувати інновації, підвищувати якість послуг для мешканців.

Список використаних джерел:

1. Горин В. П., Карпишин Н. І. Особливості фандрайзингу у публічному секторі економіки. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 16. С. 13-19. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/42188>
2. Методологія наукових досліджень: навч. посіб. / В. М. Булавинець, В. П. Горин, О. В. Квасниця [та ін.]; за ред. В. П. Горина. Тернопіль: Осадца Ю. В., 2023. 170 с.
3. Програма U-LEAD з Європою. URL: <https://u-lead.org.ua/>