

ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування

СУХАРНИКОВ ВОЛОДИМИР ІГОРОВИЧ

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА
ПЕРСПЕКТИВИ

Галузь знань: 28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. На даний час в Україні відбувається активне формування концепції місцевого самоврядування, ведеться пошук найоптимальнішої моделі місцевої влади, сучасна модель господарювання територіальних громад вимагає нових управлінських підходів до процесу стратегічного планування майбутнього розвитку та стратегічної моделі управління. Тому, українська влада, беручи на себе зобов'язання щодо подальшої інтеграції України в світову спільноту, має зосередити значні зусилля щодо трансформацію в дієву публічну владу органів місцевого самоврядування (ОМС), які є найбільш наближеними до населення та здатні відповідно реагувати на сучасні вимоги в державі вирішувати термінові питання місцевого значення, реалізувати законні інтереси її представників, задовольняючи необхідні та життєві потреби територіальної громади.

Загалом становлення України як незалежної, суверенної, демократичної та соціальної держави, вибраний нею курс на європейську інтеграцію та здійснення децентралізації влади, зумовлюють необхідність суттєвого підвищення ефективності служби в ОМС та вдосконалення її проходження.

Аналіз існуючої в Україні системи служби в ОМС свідчить про те, що вона не достатньо відповідає стратегічному курсу держави на демократичний розвиток та впровадження європейських стандартів урядування, оскільки залишається недостатньо професійною, відповідальною, авторитетною, ефективною, є внутрішньо суперечливою та громіздкою, внаслідок чого замість того, щоб бути рушійною силою соціально-економічних і управлінських реформ, гальмує можливість швидких позитивних змін у новостворених об'єднаних територіальних громадах, особливо з питань формування їх спроможності.

Доводиться констатувати, що професіоналізм посадових осіб місцевого самоврядування, їх якісний склад набагато нижчий порівняно з необхідним в умовах децентралізації влади. Спостерігається низький рівень інституційного розвитку та престижності служби в органах місцевого самоврядування у порівнянні з державною службою; недосконала система управління персоналом; недосконалість нормативно-правової бази проходження служби в органах місцевого самоврядування; нестабільність у результаті частих перевиборів очільників рад; недостатній рівень адміністративної культури посадовців; недосконалість системи їх підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації; низька якість та ефективність результатів їх діяльності. Ці системні проблеми в процесі проходження служби в органах місцевого самоврядування в Україні потребують невідкладного вирішення, а демократичні перетворення, що відбуваються в країні, – нових підходів до публічної служби, її проходження в умовах децентралізації влади та подальшої адміністративної реформи. Саме тому дане дослідження є надзвичайно актуальним.

Стан наукової розробки теми. Упродовж останніх років питання проходження служби в органах місцевого самоврядування та її кадрового забезпечення стали об'єктом уваги багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, які досліджують наукові та практичні проблеми організації й функціонування системи служби в органах місцевого самоврядування, її професіоналізації та адаптації до стандартів Європейського Союзу. Це такі науковці як: О. Бандурка, Р. Войтович, В. Гошовська, В. Грабовський, Я. Жовнірчик, В. Золотарьов, О. Івахненко, О. Крушельницька, У. Мустафаєва, Л. Прокопенко, С. Саханенко, В. Тертичка, В. Яловий та ін. Разом із тим, не дивлячись на значну кількість наукових праць, проблема формування та унормування оптимальної системи кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні потребує більш глибокого дослідження.

Метою дослідження є характеристика кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні.

Зазначена вище мета досягається постановкою таких **завдань**:

- Розглянути теоретично-правові засади кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування;
- узагальнити правові та організаційні засоби кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування на сучасному етапі;
- визначити проблеми удосконалення кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні.

Об'єктом роботи є кадрова політика органів місцевого самоврядування.

Предметом роботи є сучасний стан та перспективи кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в Україні.

Методи дослідження. Методологічним підґрунтям даної роботи є сукупність загальнонаукових і спеціально-правових методів дослідження. Зокрема, для вирішення поставлених завдань у роботі використані такі наукові методи, як аналіз, синтез, узагальнення, порівняння тощо. Методи структурного аналізу та синтезу були використані при відборі наукової інформації за темою магістерської роботи. Формально-логічний метод використовувався при визначенні основних понять дослідження. На основі структурно-функціонального та порівняльно-правового методів охарактеризовано правові та організаційні засоби кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування на сучасному етапі. За допомогою системно-аналітичного методу та методу прогнозування визначено проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні та сформульовано шляхи його удосконалення. На основі логічного і діалектичного методів зроблено висновки проведеного дослідження.

Наукова новизна дослідження. Магістерська робота є самостійною науковою працею в галузі державного управління, в якому автором отримано науково-обґрунтовані результати, що розкривають сутність та завдання кадрового забезпечення органів місцевого забезпечення в умовах децентралізації влади в Україні. Основні положення магістерської роботи, що визначають її наукову новизну, полягають у комплексному та всебічному дослідженні системи кадрового забезпечення органів місцевого забезпечення в Україні та формулюванню шляхів його удосконалення.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що на основі аналізу нормативно-правової бази в магістерській роботі сформульовано шляхи удосконалення кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в Україні на сучасному етапі, використання яких при здійсненні децентралізації публічної влади сприятимуть підвищенню ефективності та результативності подальшої роботи органів місцевого самоврядування.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та висновки дослідження апробовано у формі наукової статті.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 84 сторінки, основного тексту – 77 сторінок. Список використаних джерел налічує 82 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення виконаної роботи. Наведено результати апробації основних положень та особистий внесок автора дослідження.

У першому розділі «Теоретично-правові засади кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування» досліджено питання компетентності та професіоналізму органів місцевого самоврядування та органів державного управління як одного з найважливіших завдань, що існують на шляху зміцнення та втілення сучасної кадрової політики нашої держави.

Підрозділ 1.1. «Сутність та завдання кадрового забезпечення в органах місцевого самоврядування» присвячений аналізу кадрової політики в регіонах України щодо забезпечення місцевого самоврядування органів та державного управління ініціативними, високопрофесійними, патріотично налаштованими, моральними управлінськими кадрами, що можуть взяти на себе відповідальність та з успіхом вирішувати назрілі загальнодержавні та регіональні проблеми.

З огляду на зазначені теоретичні аспекти зроблено такі висновки. Кадрове забезпечення в органах місцевого самоврядування – це комплекс дій, направлених на пошук, оцінку і встановлення заздалегідь передбачених стосунків з робочою силою, як в самих органах місцевого самоврядування для подальшого просування по кар'єрній драбині, так і поза їх межами для нового найму тимчасових або постійних працівників. Кадрове забезпечення в органах місцевого самоврядування є дуже важливою складовою організації роботи цих органів, так як правильний підбір кадрів є найважливішим процесом у формуванні об'єднаннях територіальних громад. Відповідно, можна говорити про різнопланове значення кадрового забезпечення в органах місцевого самоврядування, оскільки це забезпечить можливість функціонування цих органів, сприятиме забезпеченню прав, свобод та законних інтересів особи на місцевому рівні.

У підрозділі 1.2. «Забезпечення кадрової політики в органах місцевого самоврядування» розкрита сутність та необхідність впровадження кадрової політики в Україні, та складові, на яких повинна базуватися ефективна модель кадрового забезпечення місцевого самоврядування.

Сутність кадрової політики в ОМС полягає у залученні, закріпленні та адекватному використанні на службі в цих органах висококваліфікованих спеціалістів, у створенні умов щодо реалізації ними свого професійного потенціалу для успішного виконання посадових обов'язків і забезпечення ефективного функціонування і розвитку апарату органів місцевого самоврядування.

Головна мета кадрової політики в ОМС, яка полягає в забезпеченні оптимального балансу між потребами органів місцевого самоврядування, вимогами чинного законодавства, станом ринку праці та процесів комплектування, збереження і розвитку персоналу.

Отже, кадровою політикою в ОМС є загальним курсом і послідовною діяльністю держави та органів місцевого самоврядування з формування вимог до службовців, їх підбору, підготовки і раціонального використання з урахуванням стану і перспектив розвитку апарату органів місцевого самоврядування, прогнозів щодо кількісних і якісних потреб у кадрах. Така політика на сьогоднішній день є недосконалою та потребує значних змін. Це безумовно пояснюється тим, що в Україні служба в органах місцевого самоврядування не має відповідного досвіду та якісного підґрунтя, насамперед законодавчого. Зокрема, стосується і корумпованості та використання не за призначенням коштів, що мають слугувати реалізації потреб громадян тощо. Тому, на нашу думку, важливо створити умови, при яких і держава, і органи місцевого самоврядування, і самі кадри будуть зацікавлені в зростанні професіоналізму та підвищенні ефективності управлінської праці в органах місцевого самоврядування.

У підрозділі 1.3. «Зарубіжний досвід кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування» зазначено що у практиці управління персоналом в останні роки чітко прослідковується переплітання різних його моделей: американської, японської і західноєвропейської. У цьому проявляється процес інтернаціоналізації сучасного менеджменту. Важливим етапом даного процесу стали асиміляція ідей системного

підходу, розробка різних моделей організації, як системи – не тільки функціонуючої, але й такої, що розвивається, на основі яких сформувався новий підхід у кадровому менеджменті – управлінні людськими ресурсами.

У висновках до розділу 1 визначено, що кадрове забезпечення органів місцевого самоврядування є дуже важливою складовою організації роботи цих органів, а правильний підбір кадрів – найважливішим процесом у формуванні об'єднаних територіальних громад з врахуванням того, що основними принципами служби в органах місцевого самоврядування є принципи самостійності кадрової політики в територіальній громаді. Важливість кадрового потенціалу місцевого самоврядування обумовлена сукупністю усіх наявних цивільних, моральних і професійних якостей, здібностей, навичок, умінь і можливостей кадрів муніципальної служби, що реалізуються і розвиваються в ході їх професійної діяльності, а також їх прихованих особистісних резервів, що можуть бути реалізовані при виникненні потреби в них для досягнення поточних і перспективних цілей в інтересах громади.

Кадрова політика в органах місцевого самоврядування на сьогоднішній день є недосконалою та потребує значних змін. Пояснюється це тим, що в Україні служба в органах місцевого самоврядування не має відповідного досвіду та якісного підґрунтя, насамперед законодавчого, зокрема, в питаннях корумпованості та використання не за призначенням коштів, що мають слугувати реалізації потреб громадян тощо. Важливим на цьому шляху є вивчення практики і конституційного законодавства зарубіжних країн, на основі якого зроблено висновки про необхідність внесення змін до національного законодавства, особливо в умовах здійснення децентралізації влади.

У другому розділі *«Правові та організаційні засоби кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування на сучасному етапі»* розглядається порядок в служби в органах місцевого самоврядування України, який регулюється законодавством України, а саме основним законом – Конституцією України, законами України, указами Президента, постановами Уряду, наказами міністерств України та іншими нормативно правовими актами.

Підрозділ 2.1. *«Законодавче регулювання служби в органах місцевого самоврядування України».* Для повноцінного здійснення повноважень посадовими особами місцевого самоврядування є ряд проблем, які перешкоджають кадрам місцевого самоврядування успішно служити громаді (недостатня конкурентність на ринку праці, плинність кадрів, корупція в середовищі депутатів, декларативність статутів громад, партійні конфлікти тощо). Очевидними є шляхи їх виправлення: привабливі умови служби в органах місцевого самоврядування, прозорість та доступність для участі громадян, система стримувань і противаг у відносинах між мерами й радами, система регулярного навчання та підвищення кваліфікації службовців, кінцевим результатом якого має бути створення оновленого, потужного і дієздатного персоналу органів місцевого самоврядування.

Отже, з огляду на результати проведеного нами дослідження та аналізу особливостей правового закріплення вимог до кандидатів на посаду сільського, селищного, міського голови, можна впевнено стверджувати про необхідність закріплення додаткових правових положень, якими мають передбачатися жорсткіші умови відбору претендентів на головну посаду територіальної громади.

Безумовно, новий Закон «Про службу в органах місцевого самоврядування» має здійснити поштовх до зростання рівня якості діяльності органів місцевого самоврядування, що є надактуальним особливо у процесі децентралізації влади.

Новий Закон «Про службу в органах місцевого самоврядування» створює лише фундамент для формування в Україні ефективної та престижної служби в органах місцевого самоврядування. Наступні кроки у цій сфері залежать від державної політики, розроблення та прийняття необхідних підзаконних нормативних актів центральними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, організації обласними,

районними радами, головами територіальних громад, депутатами, керівниками структурних підрозділів роботи із запровадження змін, аналітичної, експертної, громадської підтримки на державному та місцевому рівнях.

Таким чином, на підставі вищевикладеного зазначимо, що законодавство України містить велику кількість нормативно-правових актів, які повинні полегшити проходження служби в органах місцевого самоврядування. У своїй діяльності службовці місцевого самоврядування керуються всіма чинними постановами Кабінету Міністрів України та Уряду України, розпорядженнями та наказами вищих державних органів, актами органів місцевого самоврядування, розпорядженнями керівників органів місцевого самоврядування. Також Законодавець надає службовцям низку роз'яснень і рішень Конституційного суду України щодо тлумачення законодавства.

У підрозділі 2.2. «Кадрові технології як засіб реалізації професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування» показано, що в період проведення широкоформатної адміністративної реформи в Україні, невід'ємною складовою якої є вдосконалення кадрового потенціалу, створення оновленого, потужного і дієздатного персоналу органів місцевого самоврядування, велика увага приділяється процесу професіоналізації управлінської праці, виявленню й аналізу особливостей та умов здійснення цього процесу, а також розробки та впровадження ефективної системи його супроводу.

Існуючий механізм державного регулювання кадрових процесів не дає можливості досягати їх ефективного використання. Внаслідок цього відбувається зниження професіоналізму службовців, довіри населення до органів влади, вплив кваліфікованих кадрів.

Можна визначити основні напрями удосконалення служби в ОМС:

- забезпечення комплексного вирішення завдань якісного планування і ефективного використання кадрового потенціалу на основі управління всіма компонентами людського фактору;
- застосування активних методів пошуку і підготовки кваліфікованих працівників;
- планомірна і результативна робота з кадровим резервом для висування на керівні посади;
- активізація діяльності кадрових служб щодо стабілізації колективу;
- забезпечення соціальних гарантій посадових осіб місцевого самоврядування;
- перехід від переважно адміністративно-командних методів управління кадрами до демократичних;
- укріплення кадрових служб кваліфікованими спеціалістами;
- науково-методичне забезпечення кадрових служб.

У підрозділі 2.3. «Навчання посадових осіб місцевого самоврядування як один із способів якісного кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування» зроблено аналіз Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 974-р.

Останнім часом у галузі надання освітніх послуг службовцям та посадовим особам ОМС стають все більш активними громадські організації, які не лише реалізують навчальні програми, але й впроваджують окремі навчальні проекти. Серед таких громадських організацій потрібно назвати Товариство муніципальної просвіти, Товариство науковців по сприянню муніципальній реформі, Центр сприяння розвитку співробітництва територіальних громад, Інститут громадянського суспільства, Спілку фінансистів органів місцевого самоврядування, Творчий центр «Каунтерпарт», Польсько-українська фундація співпраці (PAUCI), Міжнародний фонд «Євразія» тощо. Інформаційно-аналітичний звіт «Аналіз ситуації щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб

органів місцевого самоврядування в Україні» визначив роль зазначених організацій у забезпеченні муніципальної освіти який є досить значним: вони сприяють ОМС та їхнім асоціаціям у проведенні навчальних заходів шляхом:

- залучення науковців і практиків – фахівців у відповідній галузі муніципальної діяльності – як лекторів на семінарах та інших навчальних заходах;
- надання науково-методичної допомоги при розробленні навчальних програм;
- підготовки та видання підручників і навчальних посібників, що використовуються під час проведення навчальних заходів.

У підсумку треба зазначити, що здійснення в Україні структурних реформ, зокрема місцевого самоврядування та територіальної організації влади вимагає високого рівня професійної компетентності та професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад і є невід'ємною складовою управління людськими ресурсами у цій сфері, тож державі і Уряду необхідно сприяти створенню сучасної цілісної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання зазначених категорій осіб з розвиненою інфраструктурою, ефективним управлінням і належним ресурсним потенціалом.

У третьому розділі «Удосконалення кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації влади в Україні» обґрунтовано проблеми і методи кадрового забезпечення ОМС.

У підрозділі 3.1. «Проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації та шляхи їх вирішення» визначено, що проведення реформи місцевого самоврядування загострило потребує в ефективному кадровому забезпеченні. Перед службовцями та посадовими особами місцевого самоврядування на сьогодні постали проблемні питання, на які необхідно знайти належну відповідь. Усе це передбачає здобуття нових знань та підвищення рівня професійної компетентності всього корпусу службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування. Тому актуалізується проблема формування та реалізації дієвої кадрової політики на місцях; удосконалення системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації посадових осіб, службовців органів місцевого самоврядування, депутатів місцевих рад; запровадження професійних програм підготовки для органів місцевого самоврядування тощо.

Значними проблемами залишаються відчутний дефіцит висококваліфікованих управлінських кадрів для органів місцевого самоврядування, насамперед, для сільських та селищних рад та забезпечення високої ефективності управління життєзабезпеченням територіальних громад. Тому з метою підвищення престижності служби в ОМС слід якнайшвидше приймати новий Закон «Про службу в органах місцевого самоврядування», який забезпечить правову та організаційну самостійність служби в ОМС, закладе умови її відкритості, стабільності, професіоналізації. Підвищення привабливості та дієвості місцевого самоврядування стане наслідком його впровадження, зупинить плінність кадрів в ОМС, підвищення їх професійності та якості в обслуговуванні громадян, що вплине позитивно на якість надання публічних послуг на місцях.

У підрозділі 3.2. «Кадрові процеси в умовах реформування служби в органах місцевого самоврядування в Україні» показано, що реалізація процесів децентралізації публічної влади як пріоритетного напрямку Стратегії сталого розвитку «Україна-2020» можлива лише на основі започаткування й функціонування реального взаємозацікавленого партнерства рівноправних партнерів у форматі «Українська держава – посадові особи органів місцевого самоврядування – територіальна громада – громадянин».

Кадрові процеси в ОМС визначають планомірність дій, цілеспрямованість, координуючий та свідомо регулюючий вплив суб'єктів управління на якісні та кількісні зміни кадрового складу ОМС шляхом визначення потреб органу місцевого

самоврядування з метою досягнення своїх цілей посадовими особами органів місцевого самоврядування, поставлених перед ОМС, щоб їх спеціалісти відповідали професійно-кваліфікаційним вимогам.

Основними проблеми кадрового забезпечення ОМС в умовах децентралізації є: недосконалістю нормативно-правової бази з питань кадрового забезпечення сфери державного управління та ОМС; недоліками в доборі, використанні й утриманні управлінських кадрів та порушенням принципу наступності в роботі; нестабільністю складу, непрозорістю діяльності органів державної влади та ОМС в кадровій сфері; низкою проблем, успадкованих від попередньої влади, передусім корумпованістю, недотриманням вимог щодо політичної нейтральності; недостатнім рівнем професіоналізму та адміністративної культури державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, недосконалістю системи їх підготовки та недостатністю ресурсного забезпечення цього процесу; не престижністю державної служби, служби в ОМС, низьким рівнем соціальної мотивації та соціального захисту державних службовців і посадових осіб МС; відсутністю цілісної кадрової системи та нерозвиненістю інститутів професіоналізації системи державного управління, передусім підготовки та залучення кадрового резерву; недосконалістю громадського та державного контролю за діяльністю персоналу органів державної влади та ОМС.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі охарактеризовано кадрове забезпечення ОМС в умовах децентралізації влади в Україні, шляхом обґрунтування відповідних теоретико-правових положень і зроблені наступні висновки та пропозиції, спрямовані на його удосконалення:

1. Кадрове забезпечення в ОМС – це комплекс дій, направлених на пошук, оцінку і встановлення заздалегідь передбачених стосунків з робочою силою, як в самих органах місцевого самоврядування для подальшого просування по кар'єрній драбині, так і поза їх межами для нового найму тимчасових або постійних працівників. Кадрове забезпечення в ОМС є дуже необхідною складовою організації роботи цих органів, так як правильний підбір кадрів є важливим процесом у формуванні об'єднань територіальних громад, забезпечує ефективне функціонування цих органів, сприяє реалізації прав, свобод та законних інтересів осіб на місцевому рівні.

Європейські стандарти публічної служби полягають, насамперед, в об'єктивності, справедливості та неупередженості, відданості інтересам суспільства. В досліджуваних країнах велике значення надається підготовці кадрів. Пріоритетними дисциплінами навчання зазвичай є економічні дисципліни, юридичні знання місцевого законодавства, стратегічне управління, мови і розвиток особистості. На наш погляд, має бути не менш важливі відбір і підготовка викладачів, які повинні передбачати потреби, формувати цілі навчання, удосконалювати методики і навчальні матеріали для дорослих, використовуючи кращий світовий досвід.

2. Правові основи кадрової політики в ОМС є загальним курсом і послідовною діяльністю держави та органів місцевого самоврядування з формування вимог до службовців, їх підбору, підготовки і раціонального використання, з урахуванням стану і перспектив розвитку апарату органів місцевого самоврядування, прогнозів щодо кількісних і якісних потреб у кадрах. Така політика на сьогоднішній день потребує значних змін та є недосконалою. Це безумовно пояснюється тим, що в Україні служба в ОМС не має відповідного досвіду та якісного соціально-правового підґрунтя. Зокрема, стосується і корумпованості та використання не за призначенням коштів, що мають слугувати реалізації потреб громад тощо. На нашу думку важливо створити умови, при яких і держава, і органи місцевого самоврядування, і самі кадри будуть зацікавлені в зростанні професіоналізму та підвищенні ефективності управлінської праці в ОМС.

Законодавство України містить велику кількість нормативно-правових актів, які повинні полегшити проходження служби в ОМС. У своїй діяльності службовці місцевого

самоврядування керуються законами України, постановами Кабінету Міністрів України, іншими актами управління вищих державних органів і органів місцевого самоврядування. Також Законодавець надає службовцям низку роз'яснень і рішень Конституційного суду України щодо тлумачення законодавства. Окрім того, розробляється новий Закон «Про службу в органах місцевого самоврядування», в якому буде чітко прописано обов'язки та повноваження службовців з урахуванням децентралізації публічної влади, в цілому, враховано всі недоліки попереднього Закону, що безпосередньо полегшить роботу органів місцевого самоврядування.

3. Професіоналізація служби в ОМС виступає важливою умовою досягнення відповідності службовців вимогам професійної діяльності, метою якої є соціальні цілі, які передбачають правові, організаційні, психологічні аспекти. Для продуктивної професіоналізації службовців необхідна цілісна її система, що складається із структурних ланок, і розглядається як єдиний процес взаємоузгодження та досягнення відповідності суб'єкта діяльності вимогам професії, що має свої закономірності, механізми й умови. Однак, на сьогоднішній день відсутня системна спеціальна лідерська та менеджерська підготовка кадрів з питань професійного вдосконалення і кар'єрного розвитку службовців в ОМС, тому з урахуванням цього, вважаємо за доцільне, здійснювати професіоналізацію в ОМС на державному рівні.

Реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні вимагає високого рівня професійної компетентності та професійного розвитку посадових осіб ОМС та депутатів місцевих рад і є невід'ємною складовою ефективного управління людськими ресурсами у цій сфері. Відповідно державі необхідно сприяти створенню сучасної цілісної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання зазначених категорій осіб з розвинутою інфраструктурою, ефективним управлінням і належним ресурсним потенціалом. Також необхідно щоб рішення стосовно підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого приймалися не лише відповідними керівниками цих органів, а стали, насамперед, державною програмою. Відповідно до такої програми люди, які хочуть працювати в органах місцевого самоврядування або потребують відповідного рівня кваліфікації, направлялися з урахуванням спеціальних умов до таких інституцій як: Національна академія державного управління при Президентові України та її регіональні інститути; інші вищі навчальні заклади, які здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»; регіональні центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій; державні (галузеві) заклади післядипломної освіти.

На даний момент в нашій країні є проблеми кадрового забезпечення ОМС в умовах децентралізації. Це: недосконалість нормативно-правової бази з питань кадрового забезпечення в ОМС; нестабільність складу, недоліки в доборі, використанні й утриманні управлінських кадрів та порушення принципу наступності в роботі; непрозорість діяльності ОМС в кадровій сфері; недотриманням вимог щодо політичної нейтральності; недостатній рівень професіоналізму та адміністративної культури посадових осіб місцевого самоврядування, корумпованість; недосконалість системи їх підготовки, а також брак ресурсного забезпечення цього процесу; малою престижністю служби в ОМС; низький рівень соціальної мотивації та соціального захисту посадових осіб місцевого самоврядування; відсутність цілісної кадрової системи та нерозвиненість інститутів професіоналізації, передусім підготовки та використання кадрового резерву; недосконалість громадського та державного контролю за діяльністю персоналу ОМС тощо. Дані проблеми можливо вирішити за умови чіткого законодавчого регулювання, зокрема, шляхом прийняття нового Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування». У результаті службовці ОМС не будуть нехтувати можливістю направлення на навчання, прагнутимуть постійно підвищувати власний кваліфікаційний рівень, а також наявність реальної соціальної захищеності службовців тощо.

Кадрові процесів в умовах реформування служби в ОМС в Україні включають: розробку концепції кадрової політики ОМС, визначення шляхів і засобів кадрового забезпечення, формування цільових кадрових програм, реалізацію основних кадрових програм, виконання планів роботи з кадрами і кадрових програм. Для досягнення більш прозорого та ефективного місцевого самоврядування, має передувати процес формування професійної зрілості особистості посадовця. Цей процес розуміється як розвиток здатності посадової особи до саморозвитку, активності, творчості, цілеспрямованості в контексті служіння державі й територіальній громаді, що, по-перше:

дозволить посадовцю здійснювати управління, спрямоване на цілісне сприйняття соціальної дійсності;

по-друге, сприятиме формуванню інтелектуального потенціалу посадової особи як основи його конкурентоздатності;

по-третє, зможе надати нового імпульсу професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування.

Підхід до посадової особи як до суб'єкта управління, навчання й інтелектуальної діяльності має стати стрижнем змісту, форм та методів професіоналізації.

АНОТАЦІЯ

Сухарников Володимир Ігорович Кадрове забезпечення органів місцевого самоврядування в Україні: сучасний стан та перспективи – На правах рукопису.

Магістерська робота на здобуття освітнього ступеню «магістр». Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2020.

В магістерській роботі розкриті проблеми кадрового забезпечення ОМС в умовах децентралізації.

З'ясовано, що на даний момент професіоналізація служби в органах місцевого самоврядування виступає важливою умовою досягнення відповідності службовців вимогам професійної діяльності. Для продуктивної професіоналізації службовців необхідна цілісна система професіоналізації, що складається із структурних ланок, і розглядатися вона має як єдиний процес взаємоузгодження та досягнення відповідності суб'єкта діяльності вимогам професії, що має свої закономірності, механізми й умови. На сьогодні є проблема відсутності системної спеціальної лідерської та менеджерської підготовки кадрів з питань професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку службовців публічної влади. У зв'язку з цим можна дійти висновку, що професіоналізацію в органах місцевого самоврядування потрібно розвивати та робити на рівні держави.

Обґрунтовано, що здійснення в Україні структурних реформ, зокрема місцевого самоврядування та територіальної організації влади вимагає високого рівня професійної компетентності та професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад і є невід'ємною складовою управління людськими ресурсами у цій сфері, тож державі і Уряду необхідно сприяти створенню сучасної цілісної, мобільної та гнучкої системи професійного навчання зазначених категорій осіб з розвиненою інфраструктурою, ефективним управлінням і належним ресурсним потенціалом.

Зроблено висновок, що підхід до посадової особи як до суб'єкта управління, навчання й інтелектуальної діяльності має стати стрижнем змісту, форм та методів професіоналізації. На даний момент в нашій країні є проблеми кадрового забезпечення ОМС в умовах децентралізації. Необхідно щоб рішення стосовно підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого приймалися не лише відповідними керівниками цих органів, а стали, насамперед, державною програмою.

Ключові слова: децентралізація, органи місцевого самоврядування, територіальні громади, кадрова політика, кадрове забезпечення, органи місцевого самоврядування, посадова особа.

SUMMARY

Sukcharnikov V. I. Local self-government staffing in Ukraine: current state and prospects

Graduate work for obtaining an educational degree «Master». Petro Mohyla Black Sea National University. – Mykolaiv, 2020.

In the master's work the problems of staffing of local self-government bodies in the conditions of decentralization are revealed.

It has been found out that at present, professionalization of service in local self-government bodies is an important condition for achieving compliance of employees with the requirements of professional activity. Productive professionalization of employees requires a holistic system of professionalization, consisting of structural units, and it should be considered as the only process of mutual harmonization and achievement of the subject of activity compliance with the requirements of the profession, which has its own laws, mechanisms and conditions. Today there is a problem of lack of systematic special leadership and managerial training on the issues of professional improvement and career development of public officials. In this connection, it can be concluded that professionalization in local self-government bodies should be developed and done at the state level.

It is substantiated that the implementation of structural reforms in Ukraine, including local self-government and territorial organization of government requires a high level of professional competence and professional development of local self-government officials and deputies of local councils and is an integral part of human resources management in this area, so the state and the Government promote the creation of a modern holistic, mobile and flexible system of vocational training for these categories of persons with developed infrastructure, effective management and properly resource potential.

It is concluded that the approach to the official as a subject of management, training and intellectual activity should become the core of the content, forms and methods of professionalization. At the moment, there are problems in our country with the staffing of LGUs in decentralized conditions. It is necessary that decisions regarding the training, specialization and qualification of local government officials are made not only by the relevant heads of these bodies, but become, above all, a state program.

Keywords: decentralization, local self-government bodies, territorial communities, personnel policy, human resources, local self-government bodies, official.