

*Даний матеріал наводиться в демонстративних цілях.
Через це файл не відображає повний обсяг роботи. Для
отримання цілісної інформації по цій чи іншій роботі
звертайтеся до менеджерів сайту kursach.in.ua*

ТИТУЛКА

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСОБОВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ	5
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	12
2.1. Аналіз функціонування службового управління персоналом	12
2.2. Формування кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування	22
ВИСНОВКИ	31
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	32

ВСТУП

Розвиток України як заможної, міцної європейської держави неможливий без проведення певних реформ, у тому числі й адміністративних. У зв'язку з цим набуває особливого значення вдосконалення управління на місцевому і регіональному рівні.

Держава може бути міцною тільки за наявності сильних регіонів, а як свідчить світовий і вітчизняний досвід державотворення, системні форми можуть бути ефективними лише за умови залучення до них громадян, громадських інститутів та органів місцевого самоврядування. Ефективність державного та муніципального управління залежить від їх кадрового забезпечення, що потребує відповідної системи роботи з кадрами, яка являє собою планований і контролюючий процес, спрямований на підвищення кваліфікаційного рівня державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

Актуальність проблеми обумовлена й тим, що прагнення України до інтеграції у світові та європейські структури потребує не лише відповідного узгодження суспільно-політичних, правових і соціально-економічних засад, але й запровадження відповідних стандартів життя, в тому числі й у сфері організації та практичної реалізації місцевого самоврядування.

Тому при організації цільової підготовки кадрів майбутніх керівників та спеціалістів місцевого самоврядування та самим органам цієї системи, та вищим навчальним закладам необхідно виходити з чітких принципів та положень ефективної, науково аргументованої муніципальної кадрової політики. Проблеми в кадровому забезпеченні органів місцевого самоврядування зумовлені тривалим пануванням парадигми розгляду кадрової політики як засобу боротьби за владу, слабкістю механізмів затребуваності професійного досвіду особи. Усе це обумовило необхідність розробки теоретико-методологічних і практичних засад сутності кадрового забезпечення в органах місцевого самоврядування. Аналіз

сучасних публікацій за цією проблематикою дозволяє зробити висновок, що проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування, цільової підготовки управлінських кадрів нової генерації для цих органів влади постійно знаходяться в полі уваги науковців.

Можна вказати, зокрема, на праці Г. Атаманчука, В. Бабаєва, О. Воронько, Н. Гончарук, Б. Гурне, Т. Кагановської, В. Олуйка, С. Серьогіна, Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО та інших дослідників. У той же час залишаються недостатньо дослідженими характерні аспекти кадрового забезпечення та проблеми підготовки управлінських кадрів для органів місцевого самоврядування.

Об'єктом курсової роботи є місцеве самоврядування.

Предметом роботи є формування менеджменту місцевого самоврядування.

Метою курсової є розробка теоретико-методологічних основ сутності кадрового забезпечення в органах місцевого самоврядування.

Для досягнення поставленої мети вирішуються такі завдання:

- дослідити теоретико-методологічні аспекти кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування;
- узагальнити практику кадрового забезпечення та запропонувати шляхи підвищення ефективності кадрової роботи в органах місцевого самоврядування.

Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаної літератури.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСОКОВИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Динамічний соціально-економічний розвиток суспільства потребує науково обґрунтованого вирішення завдань кадрового забезпечення та затребуваності професійних можливостей людини в органах влади. Практика управлінської діяльності переконливо свідчить, що ефективність державного управління залежить від таких факторів, як: гнучкість організаційної структури, наявність ресурсного потенціалу та відповідної кваліфікації кадрів, готовність органу влади (як суб'єкта управління) до виконання державних завдань тощо [1, с. 39].

Місцеве самоврядування як засада конституційного ладу виступає одним із найважливіших принципів організації та функціонування влади в суспільстві й державі та є необхідним атрибутом будь-якого демократичного ладу. У ст. 2 Європейської хартії місцевого самоврядування проголошується: “Принцип місцевого самоврядування повинен бути визнаний у законодавстві країни і, по можливості, у конституції країни” [2].

Можна погодитися із думкою Л. Товажнянського, що тривалий, складний, непослідовний та суперечливий соціально-економічний розвиток України значною мірою зумовлений відсутністю цілеспрямованого кадрового забезпечення та підготовки управлінських кадрів для місцевого самоврядування в умовах ринкової економіки та демократизації суспільного життя [3, с. 115].

Значними проблемами залишаються забезпечення високої ефективності управління життєзабезпеченням територіальних громад, відчутний дефіцит висококваліфікованих управлінських кадрів для органів місцевого самоврядування, насамперед, для сільських та селищних рад. У той же час якісна підготовка посадовців у сучасних умовах не уявляється можливим у рамках

застарілих підходів до проектування та реалізації діяльності системи управління функціонуванням органів місцевого самоврядування та територіальних громад в цілому, забезпечення належного рівня професійної компетентності та особистісних якостей управлінських кадрів.

Демократизація суспільного життя та розвиток ринкових відносин зумовлює збільшення та постійне ускладнення змісту та характеру управлінських функцій посадових осіб місцевого самоврядування, відповідні зміни до вимог їх професійної підготовки. Оптимальність функціонування системи державного управління та місцевого самоврядування знаходиться у прямій залежності від того, наскільки ефективно, з урахуванням перспектив розвитку, здійснюється кадрове забезпечення її органів [4, с. 59].

Зміст та специфіка діяльності щодо управління персоналом значною мірою визначаються завданнями, які вирішуються органом місцевого самоврядування. Тому, організаційні, технологічні та інші процеси, які відбуваються в органі влади, потребують відповідного кадрового забезпечення. Громадяни сьогодні йдуть за порадою чи допомогою до своїх обранців, до тих, кого вони знають в обличчя, до тих, хто протягом багатьох років живе і працює поряд з ними – до посадових осіб місцевого самоврядування. В умовах демократичної децентралізації влади шляхом удосконалення і розвитку місцевого самоврядування головними ризиками, які можуть загрожувати сталому розвитку територіальних громад є недостатній рівень професійної компетентності окремих посадових осіб місцевого самоврядування.

Невірні кадрові рішення негативно позначаються на стані всього суспільства і в першу чергу це призвело до того, що населення все менше довіряє владі. Це свідчить про те, що прийшов час, коли потрібно звернути особливу увагу на кадрове забезпечення саме органів місцевого самоврядування, оскільки воно є основою народовладдя будь-якої держави. Життєві потреби громади значною мірою покладаються на компетентність органів місцевого

самоврядування. Саме посадові особи місцевого самоврядування мають вирішувати проблеми, які виникають у мешканців села, селища або міста.

При цьому професіоналізм людей, які працюють в органах місцевого самоврядування, передбачає не тільки галузеві знання, а й насамперед знання, вміння, навички і розуміння механізмів взаємодії держави, суспільства та окремих громадян та вміння ефективно використовувати ці знання на практиці. Тому професійне навчання посадових осіб місцевого самоврядування має свою специфіку порівняно з організацією навчання державних службовців.

Кадрове забезпечення органу влади обумовлює складність і відповідну організаційну побудову, має власну мету та виконує притаманні їй функції. Мету системи управління персоналом можна визначити як забезпечення кадрами, організацію їх ефективного використання, професійного та соціального розвитку, а також досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу. Кадрове забезпечення має власну структуру, що певним чином вирізняє цей вид діяльності з-поміж інших державних видів діяльності, що пов'язані з управлінням. Робота з кадрами охоплює значне коло питань, що пов'язані з різними аспектами добору, розстановки, підвищення рівня професійної компетентності персоналу органів влади. Система роботи з кадрами спрямована на формування й організацію кадрового забезпечення завдань органу влади і раціонального використання його персоналу, оскільки тут розв'язується весь комплекс питань, пов'язаних з відбором, розстановкою кадрів, службовим просуванням співробітника, проведенням атестації та щорічного оцінювання професійних і особистих якостей посадовців, з проходженням служби, професійною перепідготовкою та підвищення кваліфікації, визначенням потреб у фахівцях для органів влади, тощо.

Таким чином, має місце органічне поєднання як мети системи кадрового забезпечення (формування й організація), так і функцій, які виконуються в межах цієї діяльності зокрема і в межах публічного управління взагалі (відбір,

розстановка, просування посадовця, його атестація). Аналіз компонентів, елементів публічного управління та їх взаємозв'язки має важливе теоретико-методологічне значення. Кадрове забезпечення місцевого самоврядування як частина управлінської діяльності має функціональну та організаційну структуру.

Сутність функціональної структури полягає у наданні підсистеми органів публічної влади відповідних управлінських функцій, організаційної структури – у розподілі загального об'єму організаційного потенціалу по вертикалі та по горизонталі. До складових функціональної структури кадрового забезпечення можна віднести такі поняття, як функції, напрямки діяльності, елементи роботи з кадрами тощо. У кадровому забезпеченні здійснюються функції планування, залучення, добору, соціалізації професійного розвитку, оцінювання показників діяльності, оплати праці, мотивації. Так, планування роботи з кадрами допомагає вирішувати питання відбору, розстановки та переміщення кадрів, стажування, роботи з резервом, підвищення рівня професійної компетентності посадовців.

До функцій кадрового забезпечення Т. Кагановська пропонує додати: комплектування органів влади висококваліфікованими, морально сталими кадрами; вивчення та аналіз положення про відбір, розстановку, зміцнення та збереження професійних кадрів, професійній підготовці та підвищенню кваліфікації посадовців, розробку заходів з удосконалення цієї діяльності; запровадження сучасних методів та форм роботи з кадрами; вивчення ділових та моральних якостей посадовців, створення резерву персоналу; планування потреб органів влади; вирішення соціально-побутових проблем посадовців, питань надання встановлених законодавством пільг та допомоги [4, с. 61-62].

Головною функцією кадрового забезпечення місцевого самоврядування являється залучення кадрів, здійснення повною мірою якої, дає можливість підібрати найбільш професійно підготовлених висококваліфікованих спеціалістів. У процесі роботи з кадрами виникають різні завдання, пов'язані з їх оцінкою, що потребують специфічного підходу до їх вирішення. До елементів

роботи з кадрами органів місцевого самоврядування можна віднести: виявлення кількісних та якісних потреб у кадрах; визначення ступеня підготовки посадовців; підбір, розстановка, визначення способів зайняття посад; забезпечення просування по службі, роботу з кадровим резервом; стимулювання трудової активності; професійна підготовка та підвищення кваліфікації посадовців; визначення засад перевірки виконання службовцями покладених на них завдань.

Одним з основних елементів роботи з кадрами є формування кадрового резерву, тобто пошук і підготовка талановитих посадовців, забезпечення умов для постійного зростання рівня їх професійної компетентності та максимального використання їх можливостей. В управлінській практиці кадрового забезпечення місцевого самоврядування методи можна розподілити на: адміністративні методи; економічні методи; соціально-психологічні методи; метод ротації кадрів; правові методи, у тому числі спеціальні методи правового регулювання – субординації, координації, реординації, стимулювання. Управлінська діяльність постійно поєднана із нестандартними ситуаціями, які потребують від посадовців неформального підходу для їх вирішення.

Зазначене зумовлює формування в органах місцевого самоврядування кваліфікованої команди. Зростання потреби у професіоналізації муніципального управління та відповідні зміни суспільних вимог до його кадрового забезпечення потребують, насамперед, розробки та наукового усвідомлення характеру, змісту та призначення їх професійної діяльності. Задля підвищення якості муніципального менеджменту, поступового оновлення управлінської еліти необхідно здійснювати відбір майбутніх управлінців, які повинні відповідати низці вимог, зумовлених характером та мірою складності завдань у місцевому самоврядуванні, а саме: лідерство, наявність системного підходу, здатність стратегічно мислити, вміння приймати нестандартні рішення, ефективно діяти в умовах невизначеності та ризику.

Вимоги до рівня професійної компетентності посадовців зумовлені складним та багатогалузевим характером сучасного міського господарства та необхідністю чіткого бачення та розуміння його проблем, вміння знаходити шляхи та засоби їх ефективного вирішення, розробляти та реалізовувати стратегії такого рішення. Надзвичайно важливі вміння, по-перше, правильно діяти в умовах діючих ресурсних обмежень, по-друге, ефективно використовувати ринкові механізми функціонування систем життєзабезпечення та управління ними, по-третє, поєднувати поточні та стратегічні потреби та інтереси територіальної громади, бачення перспектив розвитку міст в цілому та сфери своєї професійної діяльності, зокрема [3, с. 120].

Діяльність органів місцевого самоврядування спрямована на забезпечення потреб та інтересів територіальної громади та кожного громадянина, що потребує не тільки відповідного професіоналізму посадовців, але й високої культури та належного рівня розвитку навичок міжособистісного спілкування. Підвищення рівня професійної компетенції посадовців здійснюють Національна академія державного управління при Президентові України, її регіональні інститути, місцеві центри підвищення кваліфікації, інші вищі навчальні заклади, які мають відповідні ліцензії.

А. Воронько відмічає, що необхідною умовою успішного кадрового забезпечення державного управління повинні стати: а) активізація профорієнтації з боку органів влади; б) облік цими органами порівняння можливостей внутрішнього та зовнішнього залучення працівників; в) облік профілю відповідних вакансій; г) знання вимог до вакантних посад; д) глибокий об'єктивний аналіз усіх заяв, пропозицій та особистих справ претендентів; е) продумана організація підготовки та проведення засідань конкурсної комісії [5, с. 45].

Зазначене зумовлює необхідність викладання певних пропозицій, які, на нашу думку, позитивно вплинуть на підвищення ефективності кадрового

забезпечення у місцевому самоврядуванні. Так, пропонується законодавчо визначити чіткі вимоги до спеціалізації освіти при зарахуванні до служби в органах місцевого самоврядування із урахуванням специфічності сфер діяльності цих структур і з урахуванням статусу місцевих рад.

Доцільним вбачається також необхідність посилення роботи органів місцевого самоврядування щодо залучення креативної молоді на вакантні посади. Підвищення ефективності застосування кадрового резерву на місцевому рівні вважаємо потребує посилення механізмів прозорості призначення на посади та реформування кадрових служб органів місцевого самоврядування. Тому можна зробити висновок, що посадовці повинні володіти відповідними якостями, знаннями та навичками, які відповідають завданням, характеру та змісту служби в органах місцевого самоврядування.

Важлива роль в управлінській діяльності відводиться формуванню та реалізації державної кадрової політики. Визначені сутність кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування, його елементи, функції, методи. Доведено, що ефективність діяльності та функціонуванні місцевого самоврядування суттєво залежить від: організації діяльності їх посадових осіб; якісного проведення добору, розстановки, професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів; рівня професійної компетентності посадовців та його відповідності сучасним вимогам. Перспективами подальших розвідок у даному напрямку можуть бути дослідження процесу реформування служб персоналу органів місцевого самоврядування.

РОЗДІЛ 2.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

2.1. Аналіз функціонування службового управління персоналом

2.2. Формування кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування

Технологія формування та реалізації політики розвитку місцевого самоврядування в державі залежить від ефективності функціонування управлінського апарату, укомплектованого компетентними та висококваліфікованими кадрами, які є стратегічним ресурсом її конкурентоспроможності. У сучасних умовах суспільного розвитку управлінські кадри мусять володіти стратегічним потенціалом розв'язання актуальних проблем життєдіяльності громадян, надання їм якісних державно-управлінських послуг, забезпечення ефективності функціонування системи державного управління та місцевого самоврядування.

Законодавство України розрізняє два види публічної служби – державну службу та службу в органах місцевого самоврядування. Закони України “Про державну службу” (від 16 грудня 1993 р.) та “Про службу в органах місцевого самоврядування” (від 7 червня 2001 р.) визначають єдині підходи та принципи щодо вирішення питань, пов’язаних з обмеженнями під час прийняття на посади, проходження служби, оплати праці, соціальне забезпечення, а також з іншими

питаннями щодо проходження служби як державними службовцями, так і посадовими особами органів місцевого самоврядування.

Такий підхід до законодавчого регулювання двох основних видів публічної служби, якими є державна служба та служба в органах місцевого самоврядування, є виваженим і обґрунтованим, оскільки принципових відмінностей у службовій діяльності чиновників, тобто осіб, які забезпечують функціонування органів державної влади та органів місцевого самоврядування, немає.

На сьогодні до вітчизняної системи місцевого самоврядування входить понад 12 тис. самостійних органів – обласні, міські, районні, районні в містах, селищні та сільські ради. Варто зазначити, що загальна чисельність посадових осіб місцевого самоврядування в Україні (майже 98 тис. службовців та посадових осіб місцевого самоврядування на 1 січня 2018 р.) зростає (табл. 2.1) із самого початку відокремлення служби в органах місцевого самоврядування від державної служби [8].

Таблиця 2.1

Відомості щодо загальної кількості державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Обласні ради, Київська та Севастопольська міські ради	1503	1687	1762	1747	1671	1564	1563	1556
Міські, районні в містах ради та їх виконавчі комітети	44611	47038	48288	48610	48107	47233	46787	47006
Районні ради	5099	5329	5355	5264	4934	4989	4910	4943
Сільські й селищні ради та їх виконавчі комітети	44428	44894	45177	45168	45071	45418	44857	44494
Усього посадових осіб місцевого самоврядування	95641	98948	100582	100789	99783	99204	98117	97999

Як зазначають деякі вітчизняні вчені та дослідники в галузі державного управління, в юридичному аспекті служба в органах місцевого самоврядування охоплює правове регулювання особливих публічно-правових відносин, які можуть відобразитися у формі контрактної та кар'єрної служби. Кар'єрна служба ґрунтується на тому, що службовці пов'язують свою діяльність у ній із професійним зростанням, підйомом ієрархічними сходинками [10].

Говорячи про службу в органах місцевого самоврядування як кар'єрний вид публічної служби, передусім необхідно відзначити, що кар'єру неможливо відокремити від професії. Отже, служба в органах місцевого самоврядування є професією. Досвід зарубіжних країн свідчить про регулювання питань служби в органах місцевого самоврядування нерідко разом із інститутом державної служби в одному законі – про публічну службу.

Публічність служби полягає передусім у тому, що вона здійснюється в органах публічної влади, забезпечує реалізацію та доведення публічної політики до широкого загалу. Публічний характер служби визначається публічним інтересом діяльності, що забезпечує реалізацію завдань і функцій місцевого самоврядування, і закріплений у відповідних нормативно-правових актах.

Разом з тим з урахуванням ст. 140 Конституції України, ст. 2 Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні” [15] та ст. 4 Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування” [17] можемо зробити висновок, що система місцевого самоврядування в Україні (та, відповідно, служба в органах місцевого самоврядування) функціонує за такими основними принципами, як самостійність у межах визначених законами повноважень та поєднання місцевих і державних інтересів.

Ця позиція відображає автономність служби в органах місцевого самоврядування і специфіку її завдання – обов'язкове забезпечення волі носія влади у сфері самоврядування, шляхом реалізації власних і делегованих державою органам місцевого самоврядування повноважень. Отже, важливо

підкреслити, що служба в органах місцевого самоврядування – це самостійний інститут, який не входить до системи державної служби.

Тому службу в органах місцевого самоврядування слід розглядати як самостійний та рівноправний вид публічної служби, що функціонує з урахуванням основних принципів демократичного управління на засадах децентралізації та деконцентрації влади [21].

В умовах проведення політичних, економічних та адміністративних реформ в Україні щодо посилення вертикалі влади, розвитку ініціативи на місцях зростає потреба у підвищенні ефективності управлінської діяльності апарату публічної влади на всіх організаційно-правових рівнях. Функціонування цього апарату проявляється в повсякденній професійній діяльності широкого кола осіб в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Найбільш наближеною до населення і з точки зору формування, і з позиції повсякденного впливу виступає служба в органах місцевого самоврядування, яка спрямована на підвищення життєвого рівня та умов проживання людей, а також на успішний розвиток підприємств і організацій, які здійснюють діяльність на відповідній території.

Водночас поряд із позитивними змінами в публічному управлінні ще не вирішено низку питань, а саме:

1. Не забезпечено взаємозв'язок реформи місцевого самоврядування з адміністративною, бюджетною, територіально-адміністративною та іншими секторальними реформами.

2. Принципи системності та взаємозв'язку державної служби та служби в органах місцевого самоврядування не мають достатніх організаційно-правових механізмів їх реалізації, вимагають уточнення і доповнення.

3. Законодавчо та організаційно не вирішені питання розмежування повноважень між органами державної влади й органами місцевого самоврядування. Результатом цього є певні колізії та прогалини в законодавстві

про службу в органах місцевого самоврядування, неможливість реалізації його окремих положень у повному обсязі.

4. Не повною мірою отримала нормативне закріплення державна політика у сфері розвитку служби в органах місцевого самоврядування, не вирішені питання формування резерву управлінських кадрів, системи професійної підготовки та перепідготовки службовців, не відпрацьовані сучасні технології муніципального менеджменту, що ускладнює формування професійного і компетентного корпусу службовців органів місцевого самоврядування, спроможних надавати більш якісні послуги населенню.

5. Потребують розв'язання проблеми підвищення професіоналізму та компетентності службовців, вироблення механізму ротації кадрів, створення системи стимулів і мотивацій у сфері публічної служби.

6. Необхідно вироблення та впровадження ефективних інструментів запобігання і протидії корупції в системі державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

Основними напрямками вдосконалення управлінських кадрів є:

– удосконалення законодавчої бази, яка б враховувала кращі вітчизняний та міжнародний досвід у сфері розвитку управлінських кадрів;

– професіоналізація служби в органах місцевого самоврядування, зважаючи на проведення важливих соціально-економічних реформ у суспільстві;

– запровадження кращих практик управління персоналом на службі в органах місцевого самоврядування за умови гармонізації запропонованих елементів зіснуючою системою публічної служби на основі компетентнісного підходу;

– залучення до реалізації державної політики управлінських кадрів з новим мисленням, високими духовними та моральними принципами, активною громадянською позицією і високим рівнем професіоналізму;

- відкритість у прийнятті управлінських рішень, спрямованих на забезпечення потреб громадян, зокрема на основі застосування “клієнтистської” моделі діяльності посадовців, в основу якої покладена законодавчо визначена технологія надання адміністративних послуг;

- забезпечення відповідності ролі й статусу управлінських кадрів новим потребам і викликам сьогодення;

- розвиток лідерства на службі в органах місцевого самоврядування для реалізації проголошених реформ у державі;

- удосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, орієнтованої на розвиток лідерських якостей управлінських кадрів, засвоєння знань та вмінь з аналізу державної політики, стратегічного планування, управління змінами, управління людськими ресурсами, ефективної комунікації;

- створення сприятливих умов для належного розвитку кадрового потенціалу та раціонального використання управлінських кадрів на службі в органах місцевого самоврядування;

- створення нового мотиваційного механізму – такого, що змушує посадовця до постійного оновлення своїх професійних знань, умінь, навичок;

- забезпечення ефективності системи професійного навчання управлінських кадрів;

- підвищення уваги до культурних і морально-етичних аспектів управлінців.

Слід зазначити, що в 2011 р. було розпочато діяльність щодо підготовки Стратегії законодавчого забезпечення реформування та розвитку служби в органах місцевого самоврядування. Її метою мало стати створення методологічного фундаменту для реформування законодавчого забезпечення служби в органах місцевого самоврядування, що сприятиме побудові в Україні професійної та ефективної служби в органах місцевого самоврядування, яка

забезпечуватиме ефективну діяльність органів місцевого самоврядування та надання якісних послуг громадянам – членам відповідних територіальних громад.

У Стратегії мають бути визначені загальні засади подальшого розвитку служби в органах місцевого самоврядування (з урахуванням положень нової редакції Закону України “Про державну службу” від 17 листопада 2011 р.), пріоритетів адміністративної реформи та реформи місцевого самоврядування, а саме: умови вступу на службу в органах місцевого самоврядування, порядок її проходження та припинення, правовий статус службовців органів місцевого самоврядування, засади їх соціального і правового захисту тощо.

Особливої уваги потребують питання, які мають знайти своє відображення в положеннях оновленого законодавства про службу в органах місцевого самоврядування, якими будуть створені правові передумови для:

- підвищення престижності професії муніципального службовця;
- урегулювання статусу службовців органів місцевого самоврядування;
- удосконалення класифікації посад в органах місцевого самоврядування та адекватної схеми категорій цих посад;
- удосконалення системи рангів посадових осіб місцевого самоврядування та порядку їх присвоєння;
- підвищення якості адміністративних послуг, що надаються населенню службовцями органів місцевого самоврядування;
- уведення в дію прозорого механізму прийняття на службу в органи місцевого самоврядування;
- забезпечення політичної нейтральності інституту служби в органах місцевого самоврядування;
- уведення в дію ефективного механізму запобігання корупції в органах місцевого самоврядування;

- забезпечення прозорості в діяльності органів та посадових осіб місцевого самоврядування;
- створення умов для просування по службі відповідно до професійної освіти, результатів роботи та атестації (створення умов для службової кар'єри);
- створення ефективного механізму проходження служби в органах місцевого самоврядування за контрактом;
- підвищення рівня соціального та матеріального захисту службовців органів місцевого самоврядування;
- забезпечення узгодженості законодавства про службу в органах місцевого самоврядування, державну службу, трудового та іншого галузевого законодавства.

Згадана Концепція має визначити основні етапи та механізми реформування та подальшого розвитку служби в органах місцевого самоврядування. Слід зазначити, що розмежування політичних (виборних) і адміністративних посад призведе до певної диференціації статусу осіб, обраних на посади в системі місцевого самоврядування, та призначених службовців, що зумовлює необхідність проведення обстеження інституційної та бюджетної структури муніципального управління, результатів діяльності органів місцевого самоврядування тощо [10].

Розробка та впровадження нового законодавства про службу в органах місцевого самоврядування має врегулювати питання соціальних гарантій для службовців місцевого самоврядування (зокрема, й підвищення заробітної плати), що має забезпечити привабливість публічної служби серед молоді та інших категорій громадян, а також її конкурентоспроможність серед інших професій, зокрема й приватного сектору.

Таким чином, реформування служби в органах місцевого самоврядування є необхідним елементом подальшої реалізації Програми економічних реформ,

зокрема впровадження адміністративної реформи та реформи місцевого самоврядування.

Отже, подальший розвиток служби в органах місцевого самоврядування є можливим лише на засадах реалізації системного та комплексного підходу, що зумовлює необхідність розробки Концепції законодавчого забезпечення розвитку служби в органах місцевого самоврядування, а в перспективі – ухвалення нової редакції Закону України “Про службу в органах місцевого самоврядування”.

Реалізація цих комплексних завдань дасть змогу вирішити такі питання:

- підвищити ефективність служби в органах місцевого самоврядування в результаті вдосконалення статусу службовців органів місцевого самоврядування, нової класифікації посад в органах місцевого самоврядування та алгоритмів присвоєння рангів відповідних посадових осіб, застосування сучасних технологій муніципального управління та муніципального менеджменту;

- підвищити якість адміністративних послуг, що надаються населенню в системі місцевого самоврядування, та забезпечити їх доступність;

- забезпечити здійснення ефективного контролю за діяльністю службовців місцевого самоврядування;

- забезпечити реалізацію права громадян на рівний доступ до служби в органах місцевого самоврядування;

- зменшити рівень корупції в діяльності органів та посадових осіб місцевого самоврядування;

- досягнути якісно нового рівня місцевого самоврядування, а також зміцнити довіру до інститутів місцевого самоврядування.

Усе це сприятиме як комплексному реформуванню системи місцевого самоврядування (відповідно до загальновизнаних європейських принципів), так і створенню в Україні професійної та ефективної служби в органах місцевого самоврядування.

ВИСНОВКИ

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Edwards P., Ferner A., Sisson K. The conditions for International human resource management: two case studies // *International Journal of Human Resource Management*, 1996.-№7. – P. 20–40.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами/ М. Армстронг; пер. с англ. под ред. С. К. Мордвинова. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 832 с.
3. Рачинський А. П. Стратегічне управління персоналом в органах державної влади (теоретико- методологічний аналіз): монографія / А. Рачинський. – К.: НАДУ, 2009. – 316 с.
4. Колесніков Б. П. Кадрові служби органів виконавчої влади перед викликом часу // *Зб. наук. пр. НАДУ при Президентіві України*. – К.: Вид-во НАДУ, 2005. – Вип. 1. – С. 116–122.
5. Колесніков Б. П. Шляхи підвищення ефективності роботи кадрових служб в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування // *Актуальні пробл. держ. упр.: Зб. наук. пр.* – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2004. – Вип. 1. – С. 178–183.
6. Кадрова політика і державна служба : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Н. Т. Гончарук, Н. А. Липовська [та ін.] ; за заг. ред. проф. С. М. Серьогіна. – Дніпропетр. : ДРІДУ НАДУ, 2011. – 352 с.
7. Європейська Хартія “Про місцеве самоврядування”: прийнята у Страсбурзі 15 жовтня 1985 р. // *Місцеве самоврядування*. – 1997. – № 1-2.
8. ТОВАЖНЯНСКИЙ Л. Л. Эффективное управление и информационное обеспечение жизнедеятельности города / Л. Л. ТОВАЖНЯНСКИЙ // *Комунальное хозяйство городов : науч.- техн. сб.* – 2004. – Вып. №57. – Х. : Изд-во ХГАГХ. – 326 с.
9. Кагановская Т. Е. Функции и методы в структуре концептуальной основы правового регулирования кадрового обеспечения государственного