

## **РЕОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

*Анотація. Розглядається процес реорганізації кадрової політики, професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування.*

*Аннотация. Рассматривается процесс реорганизации кадровой политики, профессионализации службы в органах местного самоуправления.*

*Annotation. The process of personnel policy reorganization and of professionalism of service in local self-government bodies have been regarded.*

*Ключові слова: кадрова політика, професіоналізація, служба в органах місцевого самоврядування.*

Успіх радикальних соціально-економічних і політичних перетворень в Україні залежить, насамперед, від ефективності роботи органів виконавчої влади всіх рівнів та органів місцевого самоврядування. А отже, першочергового значення набуває комплектування їх висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити економічний і соціальний розвиток держави.

Кадрова політика в суспільстві здійснює декілька функцій: накопичує та реалізує кадровий потенціал, забезпечує професійну соціалізацію індивідів; регулює кадрову систему, її основні інститути, надає їй цілеспрямованості та організованості; здійснює управління підбором, підготовкою, розміщенням та просуванням кадрів; реалізує заходи з діагностики ситуації в кадровій роботі, виявлення проблем та потреб в кадрах; проводить кардинальні зміни роботи з кадрами, удосконалення всіх її складових [1].

Загальносистемними пріоритетами місцевого самоврядування є реальна професіоналізація служби в органах місцевого самоврядування, суть якої полягає у виробленні такої системи управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування, яка б забезпечила якісне управління персоналом шляхом постійного оновлення структури, змісту і технологій даного процесу відповідно до потреб громади та створила належні умови для розкриття особистості в професійній діяльності.

Як зазначається у науковому дослідженні Колісніченко Н. М. і Стойкової Г. Г., професіоналізація державної служби передбачає чотири основні функції: адаптація до вимог зовнішнього середовища; досягнення цілі в процесі професійної діяльності; інтеграція, тобто упорядкування й підтримка внутрішньої єдності системи органів влади; підтримка цінностей системи державного управління за рахунок розвитку мотивації соціальних суб'єктів, формування і підтримки професійної культури [2].

У зв'язку з цим можна визначити основні напрями удосконалення служби в органах місцевого самоврядування: забезпечення комплексного вирішення завдань якісного планування та ефективного використання кадрового потенціалу на основі управління всіма компонентами людського фактора; 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.

Якість кадрового забезпечення суспільного розвитку знаходить своє втілення в державній кадровій політиці, в першу чергу відносно державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

З метою створення державної системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Указом Президента України від 30 травня 1995 року № 398/95 утворено Українську академію державного управління при Президенті України з філіалами в Дніпропетровську, Львові, Одесі, Харкові. В областях, містах Києві та Севастополі створені регіональні центри підвищення кваліфікації державних службовців та навчання працівників державних підприємств, установ і організацій. Визначено перелік вищих навчальних закладів з підготовки і перепідготовки фахівців державного управління та ринкової економіки [3].

Суспільство й держава потребують підготовки нової генерації і підвищення кваліфікації вже працюючих керівників та фахівців органів державної влади і місцевого самоврядування, формування реального та перспективного резерву їх кадрів, щоб своєчасно були підготовлені фахівці для заміщення нових посад, щоб покращувалась якість і підвищувалась ефективність управлінського процесу.

Також у ході реформування системи служби в органах місцевого самоврядування необхідно здійснити комплекс заходів, спрямованих на підвищення адміністративної культури посадових осіб та вдосконалення управлінської діяльності, домогтися зміни в громадській думці негативного іміджу органів місцевого самоврядування.

З цією метою слід удосконалювати навчання службовців як безпосередньо на робочих місцях, так і в установах, що займають підготовкою, перепідготовкою і підвищенням кваліфікації кадрів. Основними напрямками з цих питань мають стати:

забезпечення випереджаючого характеру навчання з урахуванням перспектив розвитку держави,

запровадження цільової спрямованості навчання на основі дотримання державних освітніх стандартів, гнучкості застосування всіх видів, форм і методів навчання, досягнення інтенсифікації, оптимізації навчального процесу;

удосконалення підготовки та підвищення кваліфікації кадрового резерву та новопризначених службовців;

розширення підготовки та перепідготовки службовців за спеціальністю "Державна служба" і за спеціалізаціями з економіки, права, а також соціальної, гуманітарної та кадрової політики;

оптимізація мережі навчальних закладів різних форм власності, які здійснюють підготовку спеціалістів для державної служби та служби в органах місцевого самоврядування;

запровадження дистанційного навчання, що дасть можливість розширити коло посадових осіб, які професійно підвищують кваліфікацію без відриву від роботи;

забезпечення єдиного навчально-методичного управління та координація практичної діяльності всіх структурних елементів системи;

вивчення та творче використання зарубіжного досвіду з питань державного управління та управління в системі органів місцевого самоврядування;

створення системи прямих зв'язків центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з відповідними органами, установами та навчальними закладами за кордоном;

розширення співробітництва з відповідними міжнародними організаціями;

запровадження спеціалізованого обміну з метою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування України за кордоном.

В Україні є всі передумови для розбудови ефективного механізму кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування. Проте кадрова політика потребує подальшого розвитку та вдосконалення відповідно до сучасних вимог, оскільки планування і розвиток кар'єри посадових осіб місцевого самоврядування є необхідними складовими ефективної діяльності органів самоврядування в цілому. При цьому в основу кадрового забезпечення мають бути покладені принципи демократичного добору працівників, просування у службовій діяльності за діловими якостями, постійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, заохочення їх до службової кар'єри, систематичного оновлення кадрів та здійснення контролю за їх діяльністю [4].

---

**Література:** 1. Турчинов А. И. Социальное измерение государственной кадровой политики / Турчинов А. И. // Человек и Труд. – 2001. – № 7. 2. Колісниченко Н. М. Особливості професіоналізації державних службовців: етапи, стадії, підходи [Електронний ресурс] / Н. М. Колісниченко, Г. Г. Стойкова. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua). 3. Кабанець А. Г. Державна служба : навчальний посібник / Кабанець А. Г. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 174 с. 4. Конспект лекцій з модулю "Створення сприятливих умов для ефективної діяльності державних службовців" для слухачів магістратури державної служби / Ю. Б. Іванов. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2003. – 80 с.