

УДК 35.08:352:061.25

DOI: <https://doi.org/10.33990/2070-4038.22.2018.164734>

Василюк Олена Дмитрівна

*аспірант Львівського регіонального інституту державного управління
Національної академії державного управління
при Президентові України*
ORCID: 0000-0003-3994-4810
e-mail: lena_vasiluk@meta.ua

Фурса Микола Валентинович

*кандидат філософських наук, доцент, начальник відділу з координації
наукової роботи та докторантури Львівського регіонального інституту
державного управління Національної академії державного управління
при Президентові України*
ORCID: 0000-0002-3954-8765
e-mail: m.fursa@meta.ua

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СПРОМОЖНОСТІ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД: ДО ПОНЯТІЙНОГО ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ

Досліджено контент і структуру поняття кадрового забезпечення спроможності об'єднаних територіальних громад шляхом визначення його основних змістових компонентів, таких як: кадри, персонал, кадрове забезпечення, забезпечення персоналом органів місцевого самоврядування. Визначено мету, структуру та функції системи кадрового забезпечення об'єднаних територіальних громад у площині формування їх спроможності.

Ключові слова: забезпечення персоналом; кадри; кадрове забезпечення; органи місцевого самоврядування; персонал; посадові особи; об'єднані територіальні громади; структура; функції.

Постановка проблеми. Визначене Стратегією сталого розвитку “Україна – 2020” впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі передбачає у сфері децентралізації відхід від централізованої моделі управління в державі, забезпечення спроможності місцевого самоврядування та побудову ефективної системи територіальної організації влади в Україні, реалізацію повною мірою положень Європейської хартії місцевого самоврядування, принципів субсидіарності, повсюдності і фінансової самодостатності місцевого самоврядування [1]. Від 2014 р. щодо забезпечення спроможності місцевого самоврядування та побудови ефективної системи територіальної організації влади в Україні прийнято низку нормативно-правових актів, зокрема такі, як:

– Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні [2], якою визначені напрями, механізми і строки формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади для створення і підтримки повноцінного життєвого середовища для громадян, надання високоякісних і доступних публічних послуг, становлення інститутів прямого народовладдя, задоволення інтересів громадян в усіх сферах життєдіяльності на відповідній території, узгодження інтересів держави та територіальних громад, зокрема шляхом утворення об'єднаних територіальних громад (далі – ОТГ), спроможних самостійно або через органи місцевого самоврядування (далі – ОМСВ) вирішувати питання місцевого значення;

– План заходів з реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні [3], у якому серед іншого передбачалось розроблення та внесення в установленому порядку на розгляд Кабінету Міністрів України проектів нормативно-правових актів про затвердження методики формування спроможних територіальних громад, перспективних планів формування територій громад;

– План заходів щодо реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні [4], яким, зокрема, передбачено: розроблення на засадах децентралізації, субсидіарності, повсюдності та спроможності місцевого самоврядування концептуальних пропозицій щодо внесення змін до законодавства з метою реформування на територіальному рівні у сферах освіти, охорони здоров'я та соціального захисту; надання консультативно-методологічної допомоги ОМСВ, зокрема ОТГ, із питань створення й організації діяльності центрів надання адміністративних послуг; надання, відповідно до компетенції методичної та практичної допомоги ОТГ з підготовки проектів і програм, соціально-економічного розвитку за рахунок коштів субвенції на розвиток інфраструктури ОТГ, державного фонду регіонального розвитку та міжнародної технічної допомоги; сприяння територіальним громадам (насамперед ОТГ) у формуванні оптимальної мережі навчальних закладів; запровадження в територіальних громадах (насамперед в ОТГ) посад дільничних поліцейських;

– Закон України “Про добровільне об'єднання територіальних громад” [5], яким врегульовано відносини, що виникають у процесі добровільного об'єднання територіальних громад сіл, селищ, міст, а також добровільного приєднання до об'єднаних територіальних громад, зокрема щодо забезпечення їх спроможності;

– Методика формування спроможних територіальних громад [6], в якій визначено механізм та умови формування спроможних територіальних громад (далі – СТГ), а також порядок розроблення і схвалення перспективного плану формування територій громад. У цьому документі термін “спроможна територіальна громада” вживається у значенні –

територіальні громади сіл (селищ, міст), які в результаті добровільного об'єднання здатні самостійно або через відповідні органи місцевого самоврядування забезпечити належний рівень надання послуг, зокрема у сфері освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту, житлово-комунального господарства, з урахуванням кадрових ресурсів, фінансового забезпечення та розвитку інфраструктури відповідної адміністративно-територіальної одиниці (далі – АТО). Формування СТГ здійснюється з урахуванням: здатності ОМСВ вирішувати суспільні питання, які належать до їх компетенції, для задоволення потреб населення АТО; історичних, географічних, соціально-економічних, природних, екологічних, етнічних, культурних особливостей розвитку АТО; розвитку інфраструктури АТО; фінансового забезпечення АТО; трудової міграції населення; доступності послуг у відповідних сферах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти проблеми кадрового забезпечення місцевого самоврядування досліджували такі вітчизняні вчені, як: В. Авер'янов, Г. Атаманчук, В. Бабаєв, О. Воронько, Н. Гончарук, Б. Гурне, В. Загорський, Т. Кагановська, В. Князева, Г. Лелікова, А. Ліпінцев, В. Луговий, В. Малиновський, Н. Нижник, В. Олуйко, П. Павличенко, С. Серьогіна, Л. Товажнянський та інші. Однак щодо кадрового забезпечення спроможності ОТГ існує брак наукових розвідок, оскільки проблема є новою, а самі процеси формування та розвитку ОТГ перебувають на початковій стадії становлення.

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми. Основним засобом формування спроможності об'єднаних територіальних громад є належне кадрове забезпечення. Кадрове забезпечення як функція адміністративної діяльності органів публічного влади (громад, загальних зборів громадян, органів самоорганізації населення громад, консультативно-дорадчих органів; місцевих рад, їх виконавчих органів; представництв окремих органів виконавчої влади) через управління персоналом цих органів спрямована на реалізацію завдань щодо вирішення питань місцевого значення [7].

У цій проблемній площині забезпечення спроможності місцевого самоврядування та побудови ефективної системи територіальної організації влади особливої актуальності набуває питання теоретичного визначення проблеми кадрового забезпечення спроможності ОТГ, дослідження якого і є метою статті. Для досягнення цієї мети необхідно вирішити такі завдання: дослідити контент і структуру поняття кадрового забезпечення спроможності ОТГ шляхом визначення його основних змістових компонентів, таких як: кадри, персонал, кадрове забезпечення, забезпечення персоналом органів місцевого самоврядування; з'ясувати систему роботи з кадрами у ОТГ; визначити мету та функції системи кадрового забезпечення місцевого самоврядування.

Виклад основного матеріалу. Термін “кадри” походить із французької мови, в якій “cadre” позначає особовий склад. У французькій мові він сформувався на основі латинського слова “quadratus” – чотирикутник, рамки. Таким чином етимологічно відобразилась та сутнісна риса, що кадри – особлива відокремлена частина (“квадрат”, “рамка”, “кордон” – “невелика група”), яка створює основу для більшого [8]. Ця особливість відображається у визначеннях терміна “кадри” в різних довідкових виданнях, зокрема:

– у Кембриджському словнику – невелика група підготовлених людей, які утворюють основну одиницю військової, політичної або бізнесової організації, або ж член такої групи [9];

– в англійському словнику Merriam Webster – ядро або основна група, особливо підготовленого персоналу, здатного взяти на себе контроль та навчати інших, група людей, що мають певні об’єднуючі стосунки [10];

– в Оксфордському словнику – невелика група людей, спеціально навчених для певної мети або професії, група спеціально підготовлених людей, готових вести або навчати інших [11].

Отже, обсяг поняття “кадри” може бути різним і складати як невелику групу людей, так і всіх постійних (штатних) працівників. У останньому значенні це поняття синонімічне терміну “персонал” (від лат. persona – особа), яким позначається уся сукупність працівників підприємства, установи, організації. З огляду на це, забезпечення персоналом – це укомплектування підприємства, установи, організації працівниками для виконання певних цілей і завдань. Зміст та специфіка діяльності щодо управління персоналом значною мірою визначаються завданнями, які вирішуються організацією, установою чи органом, зокрема в системі місцевого самоврядування. Проте для того, щоб охопити всі процеси, які відбуваються в органах влади, потрібно володіти відповідним кадровим забезпеченням. Управління персоналом передбачає сукупність цілеспрямованих дій щодо організації та функціонування кадрової роботи у межах окремого підприємства, установи, організації і, відповідно, забезпечення персоналом є його складовою. Натомість, кадрове забезпечення має системне спрямування і стосується загальних принципів, цілей, підходів, правил, вимог, процедур щодо комплектування якісним персоналом структурованого суб’єкта (підприємств, установ, організацій певної сфери, галузі чи органів влади). Із огляду на це, у площині кадрової політики та кадрового забезпечення об’єднаних територіальних громад, доречним буде трактування кадрів у широкому значенні. Крім того, це є необхідним з огляду на особливості кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування, зокрема щодо:

– наявності часової циклічності (“від виборів до виборів”), що створює деякі проблеми, які стосуються стабільності, послідовності, якості в реалізації кадрової політики на регіональному та місцевому рівнях [12];

– наявності декількох різновидів посад, залежно від того підпадають чи не підпадають вони під дію Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні” [13], тобто працівників: посадових осіб органів місцевого самоврядування (“виборних” (сільський голова – голова сільської ради, його заступник (заступники), секретар ради, староста (старости), члени виконавчого комітету сільської ради, які обираються об’єднаною територіальною громадою, чи обираються або затверджуються відповідним органом самоврядування) та “штатних” (керівники відділів, управлінь та інших виконавчих органів ради, підприємств, установ та організацій, що належать до комунальної власності відповідних ОТГ; радники, помічники, які призначаються на конкурсній основі чи за іншою процедурою, передбаченою законодавством України)) та технічного й обслуговуючого персоналу зазначених органів ради, підприємств, установ і організацій.

Кадрове забезпечення недоречно звужувати до постачання, заповнення працівниками (персоналом) штату організацій, установи, закладу. Також не доречно його ототожнювати з роботою із кадрами (кадровою роботою). Кадрове забезпечення має ширший і глибший зміст. Зазначені характеристики є складовими кадрового забезпечення, якими не вичерпується весь контент цього поняття. Кадрове забезпечення доцільно розглядати як комплекс заходів із реалізації кадрової політики суб’єкта діяльності (управлінської, економічної, громадської, політичної тощо).

Кадрова політика у сфері діяльності ОТГ, загалом, є узгодженою діяльністю суб’єктів системи місцевого самоврядування, яка спрямована на формування, впровадження та удосконалення комплексу стандартів, професійних вимог до виборних та призначених посадових осіб (керівників), технічного й обслуговуючого персоналу органів ради, керівників підприємств, установ та організацій, що належать до комунальної власності, критеріїв їх підбору, підготовки та перепідготовки, підвищення рівня кваліфікації, раціонального використання кадрового потенціалу та його розвитку відповідно до принципів реформування місцевого самоврядування (верховенства права, відкритості, прозорості та громадської участі, повсюдності місцевого самоврядування, субсидіарності, доступності публічних послуг, підзвітності та підконтрольності органів і посадових осіб місцевого самоврядування територіальній громаді, підконтрольності органів місцевого самоврядування органам виконавчої влади у питаннях дотримання Конституції та законів України, правової, організаційної та фінансової спроможності місцевого самоврядування, державної підтримки місцевого самоврядування, партнерства між державою та місцевим самоврядуванням, сталого розвитку територій [14]) для забезпечення ефективного виконання повноважень органів місцевого самоврядування ОТГ: місцевого економічного розвитку (залучення інвестицій, розвиток підприємництва); розвитку місцевої інфраструктури, зокрема доріг, мереж водо-, тепло-, газо-, електропостачання і водовідведення, інформаційних мереж, об’єктів

соціального та культурного призначення; планування розвитку території громади; вирішення питань забудови території (відведення земельних ділянок, надання дозволів на будівництво, прийняття в експлуатацію будівель); благоустрою території; надання житлово-комунальних послуг (централізоване водо-, тепlopостачання і водовідведення, вивезення та утилізація відходів, утримання будинків і споруд, прибудинкових територій комунальної власності); організації пасажирських перевезень на території громади; утримання вулиць і доріг у населених пунктах; громадської безпеки; гасіння пожеж; управління закладами середньої, дошкільної та позашкільної освіти; надання послуг швидкої медичної допомоги, первинної охорони здоров'я, з профілактики хвороб; розвитку культури та фізичної культури (утримання та організація роботи будинків культури, клубів, бібліотек, стадіонів, спортивних майданчиків); надання соціальної допомоги через територіальні центри; надання адміністративних послуг через центри надання таких послуг [15].

Кадрове забезпечення ОТГ у системі місцевого самоврядування “як складова кадрової політики за своєю сутністю є поліфункціональним поняттям, яке визначає зміст правового, організаційного, змістового, діяльнісного компонентів системи базової фахової підготовки спеціалістів за відповідними напрямками, системи післядипломної освіти, підвищення кваліфікації як умови перманентного удосконалення фахової компетенції працівників, системи місцевого самоврядування на рівні ОТГ” [16]. Комплекс кадрового забезпечення ОТГ, що враховує: “територіальну громаду; сільську, селищну, міську раду; сільського, селищного, міського голову; виконавчі органи сільської, селищної, міської ради; старосту; районні та обласні ради, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст; органи самоорганізації населення” [17], реалізується як кадрові процеси через розподіл організаційного потенціалу і функцій по вертикалі і по горизонталі та скерований на якісне виконання повноважень сільського голови, завдань виконавчого комітету і виконавчих органів ради, функціональних обов'язків посадових осіб, керівників підприємств, установ та організацій, що належать до комунальної власності (рис. 1).

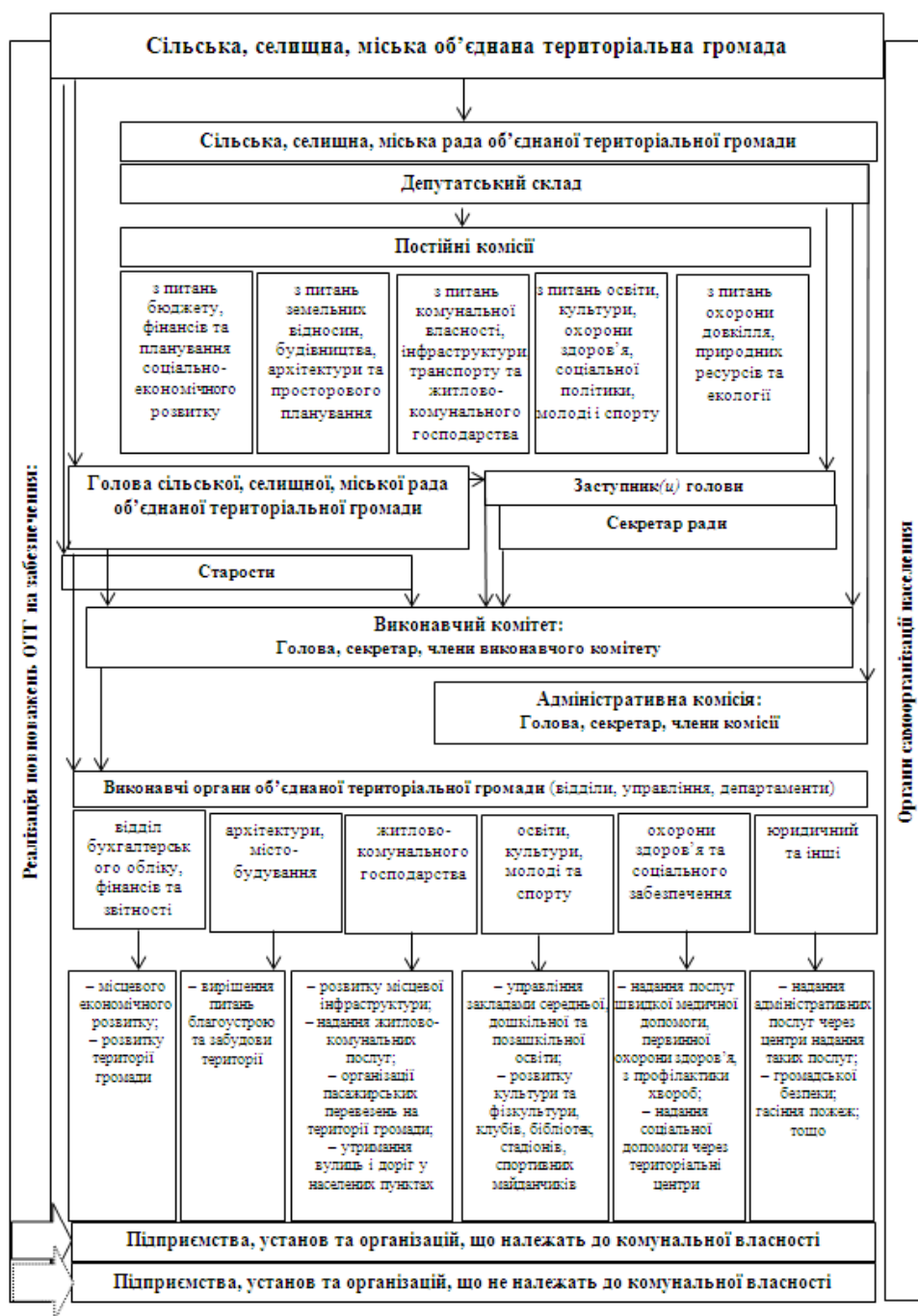


Рис. 1. Система місцевого самоврядування на рівні ОТГ

Під кадровими процесами необхідно розуміти об'єктивно зумовлені, соціально значущі зміни, розгортання стану кадрових відносин і зв'язків, кількісних та якісних параметрів кадрового корпусу, результат дії об'єктивних та суб'єктивних факторів, причому як у середині організації, так і поза нею, щодо: оволодіння професією, включення особистості у сферу професійної діяльності, подальше професійне навчання та підвищення кваліфікації, становлення професіонала, посадове зростання, узагальнення, систематизація та передача набутого професійного досвіду, творчий генезис фахівця-професіонала [18]. Для створення кадрової спроможності ОТГ система роботи з персоналом охоплює процеси добору, розстановки, підвищення рівня професійної компетентності тощо (табл. 1).

Таблиця 1

Система роботи з кадрами в ОТГ

Система роботи з кадрами		
Мета і завдання		Функції кадрового забезпечення
Формування й організація кадрового забезпечення завдань, що виникають при об'єднанні громад	Організація використання персоналу	Відбір кадрів
		Розстановка кадрів
		Службове просування
		Проведення атестації, щорічного оцінювання професійних і особистих якостей
		Професійна перепідготовка і підвищення кваліфікації
		Визначення потреб у фахівцях

Крім того, важливим є узгодження мети системи кадрового забезпечення (формування й організація) і функцій, які виконуються в межах цієї діяльності, зокрема і в межах організації, установи, підприємства (відбір, розстановка, просування працівника, його атестація тощо). Таким чином, кадрове забезпечення спроможності ОТГ потребує виваженої організаційно-функціональної структури (табл. 2).

Таблиця 2

Організаційно-функціональна структура кадрового забезпечення

Функціональна структура			Організаційна структури
Надання підсистемі органів публічної влади відповідних управлінських функцій			Розподіл загального об'єму організаційного потенціалу по вертикалі та по горизонталі
Функції	Напрямки діяльності	Елементи роботи з кадрами	
Планування (відбір, розстановка, переміщення, стажування, робота з резервом, підвищення рівня професійної компетентності); залучення добору; соціалізація; професійний розвиток; оцінювання показників діяльності; оплата праці; мотивація			

Для ефективного функціонування системі кадрового забезпечення ОТГ необхідно, зокрема: бути простою, продуктивною у роботі, гнучкою, щоби

реагувати на потреби підрозділів у людських ресурсах і підтримувати їх у виконанні їхніх функцій; втілювати принципи розвитку компетентностей працівників і престижності служби у органах місцевого самоврядування; унеможливити системні перешкоди представницькій службі; відповідати вимогам справедливості, законності адміністративного процесу; здійснювати процеси набору і просування по службі без впливу політичного, бюрократичного чи особистого опікування.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Кадрове забезпечення спроможності ОТГ є таким цілеспрямованим, спланованим, скоординованим управлінням кадровими процесами щодо оптимальних кількісних і якісних змін персоналу для виконання функцій і завдань органами місцевого самоврядування підприємств, установ та організацій, що належать до комунальної власності. Належний рівень управлінської та фахової компетентності, забезпечення можливостей реалізації особистісного потенціалу працівників у виконанні посадових обов'язків є запорукою ефективного реформування та розвитку місцевого самоврядування і, зокрема, забезпечення спроможності об'єднаних територіальних громад. Для цього необхідне подальше дослідження комплексу структурно-функціональних кадрових взаємодій у системі місцевого самоврядування для забезпечення спроможності ОТГ.

Список використаної літератури

1. Стратегія сталого розвитку “Україна – 2020” : схвалена Указом Президента України № 5/2015 від 12.01.2015 р. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/5> (дата звернення: 15.11.2018).

2. Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : схвалена Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 333-р від 01.04.2014 р. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80> (дата звернення: 20.10.2018).

3. План заходів щодо реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 591-р від 18.06.2014 р. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/591-2014-%D1%80> (дата звернення: 15.11.2018).

4. План заходів щодо реалізації Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 688-р від 22.09.2016 р. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/688-2016-%D1%80> (дата звернення: 15.11.2018).

5. Про добровільне об'єднання територіальних громад : Закон України № 157-VIII від 05.02.2015 р. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/157-19>. (дата звернення: 15.11.2018).

6. Методика формування спроможних територіальних громад : затверджена Постановою Кабінету Міністрів України № 214 від 08.04.2015 р. URL : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/214-2015-%D0%BF> (дата звернення: 10.10.2018).

7. Василюк О. Д. Формування спроможності об'єднаних територіальних громад: кадровий аспект // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. Вип. 2 (51) / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2017. С. 197—205.

8. Юдін В. В. Соціальна надійність кадрів Збройних Сил як фактор військової безпеки країни : автореф., дис. канд. філософ. наук. Б. м. [б. в.], 1995. С. 7; 10; 23.

9. Vocabulary.com.Dictionary. URL : <https://www.vocabulary.com/dictionary/cadre> (date of using: 15.11.2018).

10. Англійський словник Merriam Webster. URL : <https://www.merriam-webster.com/dictionary/cadre> (дата звернення: 15.10.2018).

11. Оксфордський словник. URL : <https://en.oxforddictionaries.com/definition/cadre> (дата звернення: 15.10.2018).

12. Дімова О. В. Особливості кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування // Державне будівництво. № 1 (Ч. 1). 2007. URL : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-1/index.html> (дата звернення: 15.11.2018).

13. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України № 280/97-ВР від 21.05.1997 р. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/280/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 01.12.2018).

14. Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні...

15. Там само.

16. Гасюк І. Л. Актуальні аспекти кадрового забезпечення фізичної культури і спорту в Україні // Державне управління: удосконалення та розвиток. 2010. № 6. URL : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=148> (дата звернення: 15.11.2018).

17. Про місцеве самоврядування в Україні...

18. Гасюк І. Л. Актуальні аспекти кадрового забезпечення фізичної культури і спорту в Україні...

Статтю подано: 17.11.2018

Статтю схвалено: 15.12.2018

Vasyliuk Olena Dmytrivna

*Postgraduate student of the Department of Management of Lviv Regional Institute
for Public Administration of the National Academy for Public Administration
under the President of Ukraine
ORCID: 0000-0003-3994-4810
e-mail: lena_vasiluk@meta.ua*

Fursa Mykola Valentynovych

*Head of the Department for Coordinating the Scientific Work and Doctoral
Studies of Lviv Regional Institute for Public Administration of the National
Academy for Public Administration under the President of Ukraine,
PhD in Philosophy, Associate Professor
ORCID: 0000-0002-3954-8765
e-mail: m.fursa@meta.ua*

**STAFFING SUPPORT OF THE CAPABILITY OF UNIFIED
TERRITORIAL COMMUNITIES:
TO THE CONCEPTUAL DEFINITION OF THE PROBLEM**

Problem setting. The implementation of the European standards of life in Ukraine and the entrance of Ukraine into leading positions in the world, as defined by the “Ukraine – 2020” Sustainable Development Strategy, implies in the sphere of decentralization the departure from the centralized model of governance in the state, ensuring the capacity of local self-government and building an effective system of territorial organization of power in Ukraine, realization to the full extent of the provisions of the European Charter of Local Self-Government, the principles of subsidiarity, universality and financial self-sufficiency of local self-government.

Recent research and publications analysis. Various aspects of the staffing support problem of local self-government were studied by such Ukrainian scientists as V. Averyanov, H. Atamanchuk, V. Babayev, O. Voronko, N. Honcharuk, B. Hurne, V. Zahorskyi, T. Kahanovska, V. Kniazeva, H. Lelikova, A. Lipintsev, V. Luhovyi, V. Malynovskyi, N. Nyzhnyk, V. Oluiko, P. Pavlychenko, S. Serohina, L. Tovazhnianskyi and others. However, there is a shortage of scientific research concerning the issue of staffing support of the Unified territorial communities' (hereinafter – UTC) capability, since the problem is new, and the processes of forming and developing UTC are on the initial stage of formation.

Highlighting previously unsettled parts of the general problem. The main mean of forming the capability of UTC is the proper staffing support, which is a function of the administrative activity of public authorities through the management of the personnel of these authorities, aimed at the implementing tasks related to solving local issues.

In this problematic area of ensuring the capability of local self-government and building an effective system of territorial organization of power, the issue of

the theoretical definition of the problem of staffing support of the capability of UTC is highly topical, study of which stipulates the purpose of the article. Thus, the following tasks should be addressed: to explore the content and structure of the concept of staffing support of the capability of UTC by identifying its main content components, such as: cadre, personnel, staffing support, providing local government authorities with the personnel; to find out the system of work with the staff in UTC; to define the aim and functions of the system of staffing support of local self-government.

Paper main body. The term “cadre” (staff) comes from the French language, in which the “cadre” denotes either the certain small group of people or/and all personnel of the company/organization. The scope of the concept of “staffing” may be different and constitute a small group of people and all permanent (regular) employees. In the latter, this term is synonymous with the term “personnel” (from the Latin person – the person), which includes the entire set of employees of the enterprise, institution, organization. Hence, the provision of personnel – is the staffing of the enterprise, institution, organization of employees to perform certain goals and objectives. The content and specifics of human resources management activities are largely determined by the tasks that are solved by the organization, institution or body, in particular in the system of local self-government. However, in order to cover all processes that take place in the authorities, it is necessary to have appropriate staffing support. Personnel management provides a set of purposeful actions in the organization and operation of personnel work within a separate enterprise, institution, organization and, accordingly, the provision of personnel is an integral part of it. Instead, staffing support is systemic in nature and refers to general principles, objectives, approaches, rules, requirements, and procedures on completing a structured entity (enterprises, institutions, organizations of a certain sphere, industry or authorities) with the qualified personnel. While considering this in the area of personnel policy and staffing of UTC, the interpretation of staff in a broad sense would be appropriate. In addition, this is necessary in view of the peculiarities of staffing of local self-government authorities. We consider it inappropriate to narrow down staffing support just to supplying, filling in the staff of organizations, institutions or other entities with employees (personnel) and also, one should not identify it as a work with the personnel (human resources management).

Personnel policy in the field of the activity of UTC, in general, is a concerted activity of the subjects of the system of local self-government, which is aimed at the forming, implementing and improving a set of standards, professional requirements for elected and appointed officials (executives), technical and service staff of the authorities of the council, managers of enterprises, institutions and organizations belonging to the communal property, criteria for their selection, training and retraining, raising the level of qualification, rational use of the personnel potential and its development according to the principles of local

government reform to ensure the effective exercise of the powers of local authorities of UTC.

The complex of staffing of UTC, which includes: the territorial community; village, settlement and city council; village and city head; executive authorities of the village, settlement and city council; the village elder; rayon and oblast councils; bodies representing the common interests of territorial communities of villages, settlements, cities; bodies of self-organization of the population – are implemented as staffing processes through the distribution of organizational potential and functions vertically and horizontally and is directed at the qualitative implementation of the powers.

To create the staffing capability of UTC, the system of personnel management (work with personnel) includes the processes of selection, placement, and raising the level of professional competence, etc. In addition, it is important to coordinate the aim of the staffing support system and functions performed within this activity.

Conclusions of the research and prospects for further studies. Thus, staffing support of the capability of UTC is very focused, planned and coordinated management of staffing processes concerning the optimal quantitative and qualitative changes of the personnel for the fulfilment of functions and tasks by local government authorities. The proper level of managerial and professional competence, provision of opportunities for implementing the personal potential of employees in the performance of their duties is a key to the effective reform and development of local government and, in particular, to ensure the capability of the unified territorial communities. In view of this, there is a necessity for further research of a complex of structural and functional personnel interactions in the system of local government.

Key words: cadre; personnel; staffing support; local government authorities; officials; capability; unified territorial communities; structure; functions.

References

1. Stratehiia staloho rozvytku “Ukraina – 2020”. № 5/2015. (2015) [in Ukrainian].
2. Kontsepsiia reformuvannia mistsevoho samovriaduvannia ta terytorialnoi orhanizatsii vlady v Ukraini. (2014) [in Ukrainian].
3. Plan zakhodiv z yii realizatsii Kontsepsiia reformuvannia mistsevoho samovriaduvannia ta terytorialnoi orhanizatsii vlady v Ukraini. (2014) [in Ukrainian].
4. Plan zakhodiv shchodo realizatsii Kontsepsii reformuvannia mistsevoho samovriaduvannia ta terytorialnoi orhanizatsii vlady v Ukraini. (2016) [in Ukrainian].
5. Pro dobrovilne obiednannia terytorialnykh hromad. № 157-VIII. (2015) [in Ukrainian].

6. Metodyka formuvannia spromozhnykh terytorialnykh hromad. № 214. (2015) [in Ukrainian].

7. Vasyliuk, O. D. (2017). Formuvannia spromozhnosti obiednanykh terytorialnykh hromad: kadrovyy aspekt. *Efficiency of Public Administration*, Issue 2 (51), pp. 197-205 [in Ukrainian].

8. Yudin, V. V. (1995). *Sotsialna nadiinist kadriv Zbroinykh Syl yak faktor viiskovoi bezpeky krainy*. (Candidates tethis). pp. 7; 10; 23 [in Ukrainian].

9. Vocabulary.com.Dictionary URL : <https://www.vocabulary.com/dictionary/cadre>.

10. Anhliiskyy slovnyk Merriam Webster. URL : <https://www.merriam-webster.com/dictionary/cadre> [in Ukrainian].

11. Oksfordskyy slovnyk. URL : <https://en.oxforddictionaries.com/definition/cadre> [in Ukrainian].

12. Dimova, O. V. (2007). Osoblyvosti kadrovoho zabezpechennia sluzhby v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia. *Derzhavne budivnytstvo*, № 1 (Vol. 1). URL : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-1/index.html> [in Ukrainian].

13. Pro mistseve samovriaduvannia v Ukraini. № 280/97-VR. (1997). URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/280/97-%D0%B2%D1%80> [in Ukrainian].

14. Kontsepsiia reformuvannia mistsevoho samovriaduvannia ta terytorialnoi orhanizatsii vlady v Ukraini...

15. Tam samo.

16. Hasiuk, I. L. (2010). Aktualni aspekty kadrovoho zabezpechennia fizychnoi kultury i sportu v Ukraini. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, № 6. URL : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=148> [in Ukrainian].

17. Pro mistseve samovriaduvannia v Ukraini...

18. Hasiuk, I. L. (2010). Aktualni aspekty kadrovoho zabezpechennia fizychnoi kultury i sportu v Ukraini...

Paper submitted: 17.11.2018

Paper accepted: 15.12.2018

Цитування: Василюк О. Д., Фурса М. В. Кадрове забезпечення спроможності об'єднаних територіальних громад: до понятійного визначення проблеми // Демократичне врядування : наук. вісн. Вип. 22 / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2018. URL : www.dv.lvivacademy.com.

Citation: Vasyliuk, O. D., Fursa, M. V. (2018). Staffing support of the capability of unified territorial communities: to the conceptual definition of the problem. *Democratic governance*, Issue 22. URL : www.dv.lvivacademy.com.