

Гончар С.В.,
здобувач, кафедри публічного
управління та адміністрування
Інституту державного управління
ЧНУ імені Петра Могили

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА (СУБ) РЕГІОНАЛЬНОМУ І МУНІЦИПАЛЬНОМУ РІВНІ

Стаття присвячена теоретичним аспектам кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівнях в Україні в сучасних умовах, що характеризуються масштабними змінами у соціально-політичному розвитку держави, процесами економічного реформування, демократизації, децентралізації. Зроблено акцент на необхідності формування громадянського вітчизняного суспільства загалом і на його ролі в кадровій політиці органів місцевого самоврядування, робота яких є своєрідним індикатором демократичності суспільства, оскільки місцева влада за багатьма напрямками забезпечує повсякденні функціональні потреби громадян у політичній, соціальній і соціокультурній сферах. Доведено, що конструктивності соціального партнерства між центром і територіями нашої країни сприятиме спеціальний мотиваційний менеджмент у всіх структурних елементах місцевого самоврядування – спеціальна підготовка кадрового персоналу (посадових осіб) для роботи в сільських, селищних і міських радах; у виконавчих органах цих рад; районних і обласних радах, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст; органах самоорганізації населення. Окреслено перспективи подальших досліджень реалізації кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні в умовах децентралізації влади, що полягають у створенні територіальних громад, спроможних до соціально-політичної гармонізації життя суспільства.

Ключові слова: *кадрова політика, державна кадрова політика, кадрова політика на (суб) регіональному і муніципальному рівнях, органи місцевого самоврядування, посадові особи, кадровий персонал, громадянське суспільство, демократизація, децентралізація влади, мотиваційний менеджмент.*

Постановка проблеми. Нині формується нова реальність – суспільство, що динамічно розбудовується, у якому політичні й соціальні реформи виявляються своєрідним катализатором і акумулятором становлення стабільного, демократично зорієнтованого громадянського суспільства.

Масштабні зміни відбуваються й у соціально-політичному розвитку української держави, що зумовлено процесами економічного реформування, демократизації, децентралізації та формуванням й раціональним використанням кадрового потенціалу суспільства, скеровуваного Стратегією сталого розвитку «Україна-2020». Основні напрямки державної кадрової політики їх подальший розвиток заплановано в Проєкті «Стратегія державної кадрової політики» [11].

В сучасних умовах розвитку України постає проблема розробки й прийняття ефективної державної кадрової політики, як в системі державного управління так і в системі місцевого самоврядування. Ця політика спрямована на залучення, закріплення й адекватне використання на державній службі і в органах місцевого самоврядування висококваліфікованих фахівців,

створення умов по реалізації ними свого професійного потенціалу для успішного виконання посадових обов'язків і забезпечення на цій основі ефективного функціонування органів державної влади і місцевого самоврядування. Особливо це стосується місцевого самоврядування, тому що в умовах децентралізації й створення спроможних територіальних громад кадрове питання стає тим фактором, що впливає на ефективність роботи органів місцевого самоврядування, сприяє рішенню задач формування економічно і соціально стабільного розвитку територій, а в кінці кінців громадянського суспільства.

Соціальний статус, обсяг повноважень, кваліфікація посадових осіб місцевого самоврядування стає своєрідним індикатором демократичності суспільства, адже саме вони за багатьма напрямками забезпечують повсякденні потреби громадян в політичній, соціальній, господарській і соціокультурній сферах.

Отже ефективність роботи місцевого самоврядування у сучасних умовах залежить від якості кадрового складу органів місцевого самоврядування, якості їх підготовки, кваліфікації. Саме тому проблема кадрів на (суб)регіональному (район і область) і муні-

ципальному (територіальна громада) рівні, як ніколи актуальна. Потрібна розробка регіональної кадрової політики мета якої полягає у залученні, закріпленні й адекватному використанні на посадах в органах місцевого самоврядування висококваліфікованих фахівців, створенні умов з реалізації ними свого професійного потенціалу для успішного виконання своїх професійних обов'язків.

Служба в органах місцевого самоврядування є різновидом управлінської діяльності, це професійна діяльність громадян, спрямована на реалізацію територіальною громадою свого права на місцеве самоврядування та окремих повноважень органів виконавчої влади, наданих законом. В законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» чітко визначено, що «Посадовою особою місцевого самоврядування є особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження щодо здійснення організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету» [10].

Аналіз основних досліджень і публікацій

У вітчизняній науці державного управління, проблема оптимізації діяльності посадових осіб органів місцевого самоврядування стала предметом активної розробки лише останнім часом, коли інститути місцевого самоврядування стали виходити на новий, якісний рівень політичного життя.

Досить цікавими у цьому спрямуванні є розробки останніх років таких вітчизняних фахівців у галузі місцевого самоврядування, як В. Андріяш, М. Білинська, Р. Войтович, Д. Дзвінчук, О. Євтушенко, М. Іжа, Ю. Ковбасюк, І. Лопушинський, Р. Плющ, А. Попок, С. Сєрьогін, В. Толкованов й ін.

Проблеми кадрової політики відображені також у працях учених: В. Авер'янова, С. Верби, В. Ємельянова, С. Дубенко, В. Князева, В. Лугового, С. Сєрьогіна, С. Вирового, І. Грицяка, В. Малиновського, Н. Нижник, О. Оболенського, В. Олуйко, Г. Ситника, Г. Щокіна, та інших.

Крім того, контекст сучасних державно-управлінських реформ, досвіду країн ЄС спонукає вітчизняних науковців до досліджень цілого ряду проблем пов'язаних з розробкою й впровадженням кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні. Звичайно, не можна зупинитися на доробках всіх дослідників, що доклали зусиль у роботі над проблемами кадрової політики місцевого самоврядування, і це, безумовно, свідчить про те, що зазначена тема не припиняє бути актуальною протягом багатьох років і десятиліть, а в умовах євроінтеграції України, децентралізації влади й розбудови громадянського суспільства набуває особливої ваги.

Питання системного підходу у формуванні персоналу в органах влади й місцевого самоврядування й управління ним знайшли відбиття в роботах вітчизняних і зарубіжних політологів, соціологів, фахівців в галузі соціопсихології й політичної психології. У цьому контексті заслуговують на увагу праці Б. Ананьєва, О. Бабкіна, В. Губіна, Е. Ільїна, А. Крилова, Б. Ломова, Ю. Осичнюка, Н. Тализіної, а також ро-

боти вчених Українського центру економічних і політичних досліджень імені Розумкова. Окремі аспекти дослідження цієї проблеми знайшли відбиття в роботах М. Альберта, В. Андрєєва, Е. Вятра, К. Гаджієва, Дж. Іванцевича, У. Іноземцева, Ж. Манделя й ін..

Зарубіжні автори пов'язують, так звану «кадрову революцію» в адміністративному управлінні з ростом управлінського апарату й витрат на нього, з ростом обсягів адміністративної (офісної) роботи, інформації й документообігу, виникненням нових видів управлінських функцій (рекламна діяльність, соціальне страхування, зв'язки із громадськістю тощо). І, як наслідок цього, існує необхідність чіткої організації управлінських процесів. Значущий потенціал для досліджень у цій галузі містять роботи, що вже стали класичними, Дж. Аткинсона, М.Вебера, Є. Дюркгейма, Ж.-А.-К. Токвіля, Х. Ортега-І-Гасета.

Навіть побіжний огляд наукового доробку з проблематики дослідження кадрової політики показує, що в Україні не достатньо враховано новітні світові тенденції в роботі з кадрами. Відсутнє цілісне вивчення модернізаційного та інтеграційного контексту кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні. Саме цим визначається актуальність дослідження теоретичних і практичних аспектів стану та перспектив кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні в Україні.

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми

На нашу думку, у сучасних умовах кадровий потенціал органів місцевого самоврядування виступає як потужний системотворчий фактор соціально-політичних взаємодій, що й визначило актуальність дослідження кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні в Україні.

Слід додати, що предметом дослідження є державна кадрова політика на (суб) регіональному і муніципальному рівні, яка є складовою державної кадрової політики, розвитку кадрового потенціалу органів державної влади і місцевого самоврядування.

Метою статті є дослідження теоретичних і методичних засад формування державної кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні, а також визначення основних проблем її формування в умовах децентралізації державної влади.

Виклад основного матеріалу

В науковій доповіді «Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку» «державна кадрова політика» визначається, як «цілеспрямована стратегічна діяльність держави, пов'язана з плануванням та прогнозуванням формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, усіх трудових ресурсів України, визначенням цілей і пріоритетів кадрової діяльності. Від стратегії подальшого розвитку держави залежать обсяг і межі державного регулювання кадрових процесів, рівень їх децентралізації та демократизації» [3, с. 3].

Як слушно зауважив О. Оболенський державна кадрова політика – це стратегія держави з формування й раціонального використання кадрового потенціалу суспільства [8]. Головна мета сучасної державної

кадрової політики – забезпечити високий професіоналізм управлінського процесу кваліфікованими, активно діючими, добросовісними службовцями, здатними забезпечити відродження України. [5, с. 60].

Виходячи з цього, на нашу думку державна кадрова політика визначає місце і роль кадрів у суспільстві, мету, завдання, найважливіші напрями, принципи роботи державних структур з кадрами, головні критерії їх оцінки, шляхи вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, раціональне використання кадрового потенціалу країни. Саме тому кадрова політика на (суб) регіональному і муніципальному рівні постає потужним фактором соціально-політичних змін в державі. Фактором реформування суспільства з урахуванням особливостей розвитку регіонів, механізмом піднесення рівня ефективності діяльності кадрового персоналу органів місцевого самоврядування в постійно змінюваних умовах економічного, політичного, соціального й культурного життя територіальної громади.

Проблеми кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні логічно торкаються багатьох дотичних до них проблем, пов'язаних як зі стратегічним розвитком регіонів, територіальних громад в умовах децентралізації влади в Україні, так і процесів консолідації територіальних громад в Україні, розвитку партнерства органами місцевого самоврядування у сфері реалізації проектів місцевого розвитку, механізмів узгодження інтересів у виробленні публічної політики на місцевому рівні, а також підготовки кадрового персоналу органів місцевого самоврядування та методики оцінювання їх діяльності.

Ми погоджуємось з думкою В. Ф. Золотарьова, що розвиток України як заможної, міцної європейської держави неможливий без 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 [6].

Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, яка була схвалена 8 квітня 2013 року Кабінетом Міністрів України, чітко окреслює таку проблему, як зниження кваліфікаційного рівня посадових осіб місцевого самоврядування в Україні. Вирішення цієї проблеми стає важливим завданням особливо в сучасних умовах децентралізації влади і розбудови спроможних територіальних громад. Проблема кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування потребує відповідної системи роботи з кадрами, яка являє собою планований і контролюючий процес, спрямований на підвищення кваліфікаційного рівня посадових осіб місцевого самоврядування. Можна погодитись з дослідниками, які наполягають, що розроблення та впровадження науково обгрунтованої державної кадрової політики є нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою успішної реалізації інноваційної стратегії розви-

тку держави, спрямованої на забезпечення високих темпів економічного зростання країни та досягнення високих стандартів життя громадян [3, с. 4].

В умовах децентралізації влади змінюється роль територіальної громади, органів місцевого самоврядування на (суб) регіональному і муніципальному рівні, які, як слушно зауважує О.Н. Євтушенко «починають грати активну політичну роль у вирішенні місцевих питань. Посилюється значимість цього інституту, який стає складовою частиною процесу політичної демократизації, пов'язаного з розширенням можливостей для політичної участі громадян і децентрації влади» [4, с. 392].

Основним завданням органів місцевого самоврядування є надання послуг громадянам, що проживають на території, яка підпорядкована відповідній раді чи територіальній громаді. В сучасних умовах прагнення України відповідати європейському рівню в усіх сферах діяльності держави вимагає значних перетворень, зокрема і тих, що стосуються удосконалення кадрової політики в системі державного управління та місцевого самоврядування.

Все це вимагає застосування сучасних технологій управління людськими ресурсами, створення єдиних управлінських стандартів, як для державної служби в органах державної влади так і для посадових осіб місцевого самоврядування. Як пише В.Ю. Грицай, шляхи вирішення виниклих проблем у кадровій політиці повинні базуватися, перш за все, на об'єктивному професійному доборі кандидатів на посади державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування, що забезпечить відповідність рівня професіоналізму службовців потребам розвитку демократичної держави і суспільства в цілому, та, по-друге, на мотивації як передумові продуктивності праці [2].

Крім того, сьогодні на часі відповідні теоретичні й методологічні дослідження, котрі передусім базуються на фундаментальних основах процесу наукового пізнання, принципах об'єктивності й історизму, системності й комплексності, визнання правомірності плюралізму в дослідницькому процесі. Для аналізу ключових напрямів, змісту й значення кадрової політики в умовах змін соціально-політичної дійсності.

Незважаючи на всю складність ситуації, у який виявилось вітчизняне суспільство, втратившись загальної мети й прагнення до єднання, воно відчуває потребу в загальнолюдських європейських цінностях і, головне, у діяльності й творчості, що сприяють становленню єдиного позитивно зорієнтованого соціуму. Одним з таких видів діяльності можна вважати участь кожного громадянина України в суспільно-політичному житті через інститут органів місцевого самоврядування, який є самостійною формою публічної влади, за допомогою якої вона «адаптується до нових соціальних вимог» [1, с.155].

Нинішня суспільно-політична ситуація в країні висуває особливі вимоги до персоналу органів місцевого самоврядування, як до суб'єктів, покликаних реалізовувати конституційні права громадян на участь у соціально-політичному житті суспільства в межах

чинного законодавства. У цій ситуації надзвичайно важливою стає проблема підготовки й формування кадрового персоналу нової якості для здійснення суспільно-політичних функцій у системі регулювання й управління різними сферами життя соціуму, особливо на (суб) регіональному і муніципальному рівні.

Слід зазначити, що для України пострадянського періоду, що переживає складний процес еволюціонування всіх сфер соціальної практики, кадрова політика на (суб) регіональному і муніципальному рівні стає одним з генеральних напрямів державної кадрової політики. У перехідний період, коли органам місцевого самоврядування доводиться вирішувати питання, з якими вони раніше не стикалися, очевидним стає факт дефіцитності управлінського ресурсу на всіх рівнях суспільного життя.

В зв'язку з тим, що державна політика «поликана визначити шляхи, засоби і механізми кадрового забезпечення реформ» [5, с. 60] 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. Дослідження підтверджують, що сучасний стан кадрового потенціалу органів влади і місцевого самоврядування та кадрової роботи на місцях не відповідає потребам часу [9, с. 24].

Безсумнівним є факт, що основою успішної діяльності кадрового персоналу взагалі й кадрового персоналу органів місцевого самоврядування зокрема, є його мотивація, тобто установка на більш ефективне й продуктивне професійне функціонування. Проблема мотивації персоналу протягом багатьох років залишається однією з найважливіших у ряді проблем управління персоналом. Готовність і бажання посадових осіб місцевого самоврядування виконувати свою роботу є одним із ключових факторів успіху реформ. Шлях до ефективного управління людиною лежить через розуміння його мотивації. Розробити ефективну систему форм і методів управління людиною можна, лише знаючи те, що нею рухає, що спонукає його до діяльності, які мотиви лежать в основі його дій. Для цього необхідно знати, як виникають ті або інші мотиви, як і яким способом, мотиви можуть бути переведені в дію, як здійснюється мотивування людей.

Реалізація завдань, які сьогодні стоять перед органами місцевого самоврядування на (суб) регіональному і муніципальному рівні неможлива без задоволення потреб персоналу і його розвитку, тому що саме кадри (персонал) сьогодні є джерелом. Підвищити результативність праці посадових осіб місцевого самоврядування можна через пізнання структури мотивів і потреб, через конкретні заходи щодо стимулювання на високі результати, через поліпшення інформаційної структури та структури прийняття рішень за допомогою поліпшення спілкування. Проблеми мотивації досить часто мають центральне значення в житті державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Службовці тоді мотивовані, коли

працюють з радістю, наснагою, готовністю виконувати завдання, захопленістю. Результативність працівників залежить не тільки від односторонніх вимог і захочень, а й від взаємної уваги й партнерства.

Погоджуємось з М. Карпа, що кадрова політика на (суб) регіональному і муніципальному рівні повинна формуватися за такими основними напрямками:

- 1) формування кадрового потенціалу;
- 2) формування кадрового резерву;
- 3) формування складу посадових осіб;
- 4) професійне навчання кадрів органів публічної влади;
- 5) професійний добір кадрів – забезпечення конкурсної основи, добір відповідно до вимог [7, с. 30].

Останніми роками з'явилося багато досліджень щодо оптимізації роботи персоналу, однак необхідно визнати, що іноземний досвід у чистому вигляді не підходить для громадянина України й сучасного соціального, політичного й економічного становища в Україні. Для тих, хто прагне опанувати сучасною технологією в роботі з персоналом, потрібні практичні знання, схеми вирішення конкретних ситуацій, нормативні документи на основі українського законодавства й рекомендації із застосування зарубіжного досвіду.

Особливу актуальність перераховані вище питання набувають у проектуванні систем управління персоналом для державної служби, територіально-адміністративних утворень в умовах соціально-політичних реформ, що відбуваються на нинішньому етапі розвитку української держави.

Відсутність у проектах адміністрацій рішень які стосуються кадрової роботи призводить стримування росту продуктивності праці, погіршує інші економічні показники діяльності органів державної влади і місцевого самоврядування. В роботі з кадрами будь-якого рівня потрібні нові технології.

Досить довгий час питання оптимізації кадрової роботи місцевих органів самоврядування розглядалися винятково під кутом соціальної й політичної єдності суспільства «в умовах розвиненого соціалізму». Та й самі органи місцевого самоврядування були структурами більшою мірою номінально-формальними; не володіючи реальними правами, повноваженнями й статусом, місцеві органи влади *de facto* організаційно й функціонально були загиснені у жорсткі рамки соціалістичної системи.

Сучасне соціально-політичне життя кожного міста, села чи селища нашої країни припускає залучення можливо більшого числа громадян до розв'язку політичних, економічних, соціальних, культурних, моральних питань через інститут суспільно-політичних організацій.

Про це також йдеться у працях багатьох дослідників, чия увагу привертає підвищення ефективності роботи всієї системи місцевого самоврядування на рівні міста, зокрема розробки Т. Бови, Я. Казюк, В. Мартиненка, І. Лопушинського, Р. Плюща, О. Половцева, С. Костючкова та ін. стосуються поліпшення роботи територіальних громад, сільських (селищних) і міської рад, органів самоорганізації населення Херсона.

Слід додати, що необхідність удосконалювання управлінських процесів виникла в нашій країні із самого моменту її зародження, як незалежної держави. Однак у вітчизняній науці, зокрема в галузі державного управління, недостатньо системних досліджень з кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні з погляду психології праці й психології управління, в умовах корінних змін у соціально-політичному розвитку нашої країни, що визначило актуальність дослідження.

Вбачаємо дослідження ефективності кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні у сучасних умовах можливим побудувати за таким алгоритмом:

1) визначення методологічної сутності взаємодії соціально-політичних процесів в країні на державну кадрову політику на (суб) регіональному і муніципальному рівні в умовах масштабного реформування суспільного й політичного життя України;

2) розгляд теоретико-методологічних проблем державної кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні у контексті сучасного економічного, політичного, соціального становлення нашої країни;

3) розкриття соціально-політичних факторів, що впливають на результативність державної кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні, виявлення залежності між мотиваційним регулятором праці державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування і їх управлінськими здібностями;

4) виявлення сучасних соціально-політичних інтересів, потреб особистості в процесі навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування;

5) уточнення особливостей і причини соціально-політичної аномії сучасного українського суспільства в умовах модернізації політико-правового регулювання соціально-політичних відносин;

6) систематизація оптимізаційних механізмів здійснення державної кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні, попередження соціально-політичних конфліктів і управління ними тощо.

Висновки з дослідженого матеріалу.

Таким чином, сучасний етап історичного розвитку України характеризується політизацією всіх сфер громадського життя, формуванням нових відносин

різних соціальних груп, політичних партій, суспільних інститутів. У такій ситуації успішна діяльність вітчизняних органів місцевого самоврядування стимулює суспільно-політичну активність громадян, забезпечує взаємодію людей у розв'язку соціально значущих питань районного, міського, обласного масштабів.

Як слушно зазначено в науковій доповіді «Місце самоврядування в Україні: сучасний стан та основні напрями модернізації», «розвиток держави неможливий без розвитку регіонів, від того, наскільки сильною є регіональна влада, як вона забезпечує надання соціальних послуг населенню. Розуміючи важливість цієї проблеми, на сучасному етапі найважливішою постає питання розробки й впровадження державної кадрової політики на (суб) регіональному і муніципальному рівні.

На нашу думку, в умовах децентралізації влади, конструктивна кадрова політика на (суб) регіональному і муніципальному буде сприятиме покращенню соціально-політичній, економічній ситуації в країні. А спеціальна підготовка кадрового персоналу для роботи в сільських, селищних і міських радах; у виконавчих органах цих рад; районних і обласних радах, що представляють спільні інтереси територіальних громад сіл, селищ, міст; органах самоорганізації населення є запорукою розвитку відповідних територій й становлення української державності і безпеки країни.

Перспективи подальших досліджень.

Перспективами подальших досліджень є вивчення напрямків кадрової роботи з персоналом органів місцевого самоврядування в сучасних умовах. Удосконалювання методів соціально-політичної гармонізації інтерактивної взаємодії посадових осіб місцевого самоврядування з громадянами територіального утворення, для забезпечення політичної стабільності, реалізації фундаментальних прав громадян і їх конституційний захист.

Дослідження в галузі державного регулювання діяльності органів місцевого самоврядування, як і муніципальної політики загалом, нині, в умовах децентралізації влади та з метою створення спроможних територіальних громад, досить активно вводяться у вітчизняний науковий тезаурус і відкривають досить широкий спектр можливостей для наукових розробок майбутнього.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андріяш В.І. Євтушенко О.Н. Місце самоврядування в політичній системі суспільства. / В.І. Андріяш, О.Н. Євтушенко // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. – Київ; Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П.Могили, 2007. – Вип.11. – С.148-157.
2. Грицай Ю.В. Окремі питання щодо реалізації державної кадрової політики. [Електронний ресурс]./Ю.В. Грицай. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право». – Вип. 21, 2014. – Режим доступу : <http://oaji.net/articles/2014/976-1414774805.pdf>
3. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна (кер. проекту). – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.

4. Євтушенко О.Н. Державна влада і місцеве самоврядування в незалежній Україні та їх роль в демократизації політичної системи [Текст] / О. Н. Євтушенко // Гілея. Історичні науки. Філософські науки. Політичні науки : Наук. вісник : зб. наук. праць / Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова, Українська АН. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2009. – Вип. 28. – С. 390-397.

5. Ємельянов В. М., Верба С. М. Кадрове забезпечення органів державної влади та місцевого самоврядування в Миколаївській області. / В.М. Ємельянов, В.М. Верба. Державне управління. – Вип. 135. – Том 147. – С. 60-65.

6. Золотарьов В.Ф. Сутність кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування. [Електронний ресурс] / Золотарьов В.Ф. – Режим доступу :<http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2014-2/doc/3/01.pdf>

7. Карпа М. Теоретичні аспекти формування кадрової політики в органах публічної влади. Збірник наукових праць./ М. Карпа. Ефективність державного управління. – Вип. 36. – 2013. – С. 27-36.

8. Оболенський О. Ю. Державна служба [Електронний ресурс] / О. Ю. Оболенський. – Режим доступу : <http://studentbooks.com.ua/content/view/1238/76/1/1/>.

9. Олуйко В. М. Кадрові процеси в державному управлінні України: стан і перспективи розвитку : дис. ... докт. наук з держ. упр. : спец. 25.00.03 «Державна служба» / Віталій Миколайович Олуйко ; Нац. академія держ. управління при Президентові України. – К., 2005. – 423 с.

10. «Про службу в органах місцевого самоврядування»: закон України від 07.06.2001 р. № 2493 – III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. - №33 – ст. 175

11. Стратегія державної кадрової політики України [Електронний ресурс]:Проект/Офіційний вебсайт Нац. агентства України з питань державної служби. — Режим доступу: http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=326345&cat_id=326250.

С. В. Гончар,

Черноморський Національний університет ім. Петра Могили, г. Николаев, Україна

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА (СУБ) РЕГИОНАЛЬНОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Статья посвящена теоретическим аспектам кадровой политики на (суб) региональном и муниципальном уровне в Украине в современных условиях, что характеризуются масштабными изменениями в социально-политическом развитии государства, процессами экономического реформирования, демократизации, децентрализации. Сделан акцент на необходимости формирования гражданского украинского общества, в общем, и на его роли в кадровой политике органов местного самоуправления, работа которых является своеобразным индикатором демократичности общества, поскольку местная власть за многими направлениями обеспечивает каждодневные функциональные потребности граждан в политической, социальной и культурной сферах. Доказано, что конструктивности социального партнерства между центром и территориями нашей страны содействует специальный мотивационный менеджмент у всех структурных элементах местного самоуправления – специальная подготовка кадрового персонала (должностных лиц) для работы в сельских, поселковых и городских советах; в исполнительных органах советов; районных и областных советах, что представляют общие интересы территориальных общин сел, поселков и городов; органах самоорганизации населения. Обозначено перспективы новых исследований реализации кадровой политики на (суб) региональном и муниципальном уровне в условиях децентрализации власти, создания территориальных общин, способных на социально-политическую гармонизацию жизни общества.

Ключевые слова: кадровая политика, государственная кадровая политика, кадровая политика на (суб) региональному и муниципальному уровне, органы местного самоуправления, должностные лица, кадровый персонал, гражданское общество, демократизация, децентрализация власти, мотивационный менеджмент.

S. V. Honchar,

Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, Ukraine

THEORETICAL ASPECTS OF PERSONNEL POLICY AT THE (SUB) REGIONAL AND MUNICIPAL LEVELS

The article is devoted to the theoretical aspects of personnel policy at the (sub) regional and municipal levels in Ukraine in modern conditions, which are characterized by enormous changes in the state's socio-political development, the processes of economic reform, democratization and decentralization.

The article focuses on the necessity of the Ukrainian civil society formation, and on its role in the personnel policy of local self-government, whose work is an indicator of democratic society, as the local authority provides a citizens daily functional needs of in the political, social and cultural spheres.

It's also proved that constructive social partnership between the center and the regions of our country promotes special motivational management of all structural elements of the local government - special training of staff personnel (officials) in order to work in the village, town and city councils; in the executive bodies of the council; district and regional councils, which represent common interests of territorial communities of villages, towns and cities; bodies of self-organization population.

The perspectives for new studies on the implementation of personnel policy at (sub) regional and municipal level in the context of power decentralization, the creation of communities, capable of harmonizing the social and political life of society are also outlined in the article.

Key words: *personnel policy, state personnel policy, personnel policy at the (sub) regional and municipal level, local self-government, personnel staff, civil society, democratization, decentralization of power, motivational management.*

Рецензенти: Євтушенко А. Н., д-р політ. наук, професор;
Андріяш В. І., канд. політ. наук, доцент.

© Гончар С. В., 2016

Дата надходження статті до редколегії 15.11.2016