

6. Криницький І. Є. Правове регулювання оподаткування майна : автореф. дис. канд. юрид.наук: 12.00.07 / І. Є. Криницький; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2001. – 20 с.
7. Медведєв Д.М. Неоднорідність соц-ек розвитку регіонів та оцінка її динаміки.
8. Управление экономикой переходного периода: Сб.науч.тр. – Вып 1 /НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2008. – 394 с. (196-202)
9. Мельник В. Фіскальна ефективність податку з доходів фізичних осіб в Україні: можливості зростання. /Фінанси України. - № 12. - 2007.- с.38-49.
10. Податкова політика України: стан, проблеми та перспективи: монографія/ П.В.Мельник, Л.Л.Тарангул, З.С.Варналій та ін.; за ред.З.С.Варналія. – К.: Знання України, 2008. – 675 с
11. Податковий кодекс України від 02.12.10 № 2755-VI (із змінами, внесеними Законом України від 20 вересня 2011 року N 3741-VI) Режим доступу : / <http://www.sta.gov.ua/control/uk/publish>
12. Полтерович В. Институциональные ловушки – результат неверной стратегии реформ. / В.М. Полтерович.–Режим доступу : http://members.tripod.com/VM_Polterovich/2-Polterovich.pdf
13. Соколовська А. М. Основи теорії податків: навч. посіб. / А. М. Соколовська. – К. : Кондор, 2010. – 326 с.
14. Соколовська А. М. Податкова система держави: теорія та практика становлення: Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.04.01 / А.М. Соколовська; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2002. – 32 с. – укр.
15. Токар В.В. Інституційно-правовий базис фіскальної моделі мобілізаційно-інноваційного розвитку України : монографія / Токар В. В., Хорошаєв Є. С. ; ДВНЗ Нац. авіац. ун-т. - К. : НАУ, 2010. - 386 с.
16. Щербинина Ю. Про тип сучасної економічної системи України./ Вісник Університету банківської справи Національного банку України № 1 (7) березень 2010 Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VUbsNbU/2010_1/VUBSNBU7_

Рецензент: Рижих В.М., д.держ.упр., професор.

УДК 614.2:353.007.7

Кац Д.Г.,

начальник відділу кадрів навчальних закладів,
та організаційної роботи Головного управління
культури виконавчого органу Київської міської
ради (Київської міської державної адміністрації),
аспірант Національної Академії державного управління

УСПІШНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СИСТЕМІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У статті висвітлюються основні проблеми реалізації механізму ефективної сучасної інноваційної моделі державної кадрової політики та розглядаються основні критерії й показники успішності діяльності службовця органу місцевого самоврядування, що необхідні для впровадження нових та сучасних методів оцінки та підвищення кваліфікаційного рівня кадрів у системі органів місцевого самоврядування.

В статье освещаются основные проблемы реализации механизма эффективной современной инновационной модели государственной кадровой политики и рассматриваются основные критерии и показатели успешности деятельности служащего органа местного самоуправления, необходимых для внедрения новых и современных методов оценки и повышения квалификационного уровня кадров в системе органов местного самоуправления.

The article reviews the main problems of implementation of an effective innovation model of modern state personnel policy.

The article reviews the main criteria and indicators of successful efforts of local government employee which are needed to implement a modern methods of evaluating and improving the qualification level of personnel in the system of local government.

Постановка проблеми. Діяльність органів місцевого самоврядування потребує спеціально підготовлених фахівців. Відповідно, управління персоналом в органах місцевого самоврядування має свою специфіку. Запровадження самої служби в органах місцевого самоврядування, як особливого виду професійної діяльності, обумовлено Конституцією України [1] та прийнятими Законами України «Про місцеве самоврядування в Україні» [2], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [3] та новим Законом України «Про державну службу» [4].

Тому сьогодні є актуальними питання:

- яким чином повинна будуватись сучасна модель державної кадрової політики в органах місцевого самоврядування;
- яким чином повинна здійснюватись підготовка нової генерації управлінських кадрів в органах місцевого самоврядування.

Безумовно, розглядаючи ці питання на перше місце виходить теоретико-практичний досвід управління людськими ресурсами в сучасних економічних і політичних умовах.

По-друге, управління персоналом необхідно розглядати у системі управління якості органів місцевого самоврядування. Особливо це стосується забезпечення відповідного рівня компетентності персоналу та оцінювання ефективності заходів щодо його підвищення. За функціональним призначенням міжнародні стандарти ISO серії 9000 є універсальними. Вони застосовуються на всіх етапах виробництва продукції і надання послуг підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності та виду їх діяльності. [5]

Тому, для вирішення цих проблем має бути впроваджено реформування кадрової політики та системи кадрової роботи у сфері служби в органах місцевого самоврядування. Важливою складовою цього процесу повинна стати професіоналізація кадрових служб в органах місцевого самоврядування. Реалізація цієї проблеми потребує ґрунтовних наукових досліджень і розробок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.

Робота в цьому напрямку вже зроблена як українськими (Ю. Адлер, О. Воронько, О. Губа, С. Дубенко, Б. Колесников, В. Князєв, В. Луговий, Т. Мотренко, У. Мустафаєва, Н. Нижник, С. Серьогін, В. Сороко, О. Оболенський, В. Щокін, В. Яковенко та ін.), так і зарубіжними вченими (І. Марченко, Дж. Томасон, Р. Тан, М. Гай та ін.). У працях цих науковців приділена увага багатьом важливим питанням кадрової політики та роботи з персоналом у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. В усіх цих роботах провідною є думка про те, що на сучасному етапі розвитку державної служби та служби в органах місцевого самоврядування кадрова робота в ній має бути піднята на якісно новий рівень.

Метою статті є обґрунтування теоретичних засад функціонування системи професіоналізації стосовно цілей і функцій на основі сучасних методів аналізу системи управління кадрами для подальшого виявлення чинників, які впливають на ефективну реалізацію інноваційних управлінських технологій процесу професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування та сприятиме підвищенню результативності та ефективності діяльності органів місцевого самоврядування шляхом визначення порядку координації діяльності органів самоврядування щодо запровадження системи управління якістю.

Виклад основного матеріалу. В сучасних умовах реформування економічних інститутів України, вирішення питання формування системної кадрової політики в органах місцевого самоврядування може стати вирішальним фактором подолання негативних процесів в економіці і в соціальному житті країни, її регіонах, так як здатність влади ефективно управляти прямо залежить від професійного рівня її управлінців.

Зрозуміло, що жодна реформа, закон, будь-які нормативно-правові акти, розумні меморандуми та універсали не зможуть бути реалізовані і залишаться лише добрими намірами, якщо не буде звертатись увага на «людський фактор» управлінських кадрів.

В даний час будь-які починання, що проводяться в Україні, нашоухуються на такі складнощі, як:

- існування кадрів, які не можуть повною мірою відповідати новим цілям, що стоять перед Україною; «текучка» в органах влади, відсутність реального матеріального стимулювання і системи кадрового росту не дозволяють створювати реальний кадровий резерв і готувати компетентних фахівців.

- відсутність реально працюючих системних антикорупційних механізмів;

- відсутність єдиної підходу до культури управління в органах влади на всіх рівнях.

Ці проблеми знайшли своє відображення і в щорічному посланні Президента України до Верховної Ради України у 2011 році. [6] В. Янукович вказав на те, що при удосконаленні нормативно-правової бази антикорупційного контролю слід зосередити увагу на створенні прозорості

системи добору кадрів, просуванні по службі на основі професійних знань, ділових навичок і службових здобутків, на підвищенні рівня соціального захисту, розмежуванні професійної державної служби від політичної діяльності, запровадженні стандартів відкритості та прозорості, покращенні умов доступу громадян до інформації про діяльність органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

У цьому зв'язку Президент України говорить про те, що формування кадрового, соціального, інтелектуального потенціалу суспільства, це інвестиції у людський розвиток, розвиток соціальної інфраструктури, завдяки якій соціальна політика перетворюється на один із провідних чинників забезпечення конкурентоспроможності національної економіки у сучасних умовах.

Також, зазначена проблематика відображена і в Указі Президента України від 01.02.2012 №45 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» [7], постанові Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 №564 «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування» [8], в інших нормативних документах.

Але, будь-які нормативно-правові акти, без їх дієвої підтримки безпосередніми виконавцями, у тому числі тими, хто впливає на виділення бюджетного фінансування відповідних державних програм, залишать існуючу проблему без руху.

Тому, управління кадровим потенціалом на різних рівнях організації суспільства, формування ефективної кадрової політики та розробка системи управління кадрами в органах місцевого самоврядування набувають особливої актуальності.

Ефективність діяльності органу місцевого самоврядування залежить від того, наскільки цілі органу влади і цілі працівника органу місцевого самоврядування збігаються. [9]

Усе це викликано необхідністю науково обґрунтувати кадрову політику в органах місцевого самоврядування, аналізувати всі аспекти, які притаманні усьому процесу служби.

Актуальність дослідження управлінського персоналу служби органу місцевого самоврядування, соціального становища і престижу чиновників в суспільстві визначається необхідністю якісного оновлення даної категорії працівників, залучення в управлінську діяльність найбільш талановитих, які мають високий особистісний потенціал, професійно заможних людей.

Це відкриває можливості для вироблення наукових підходів до аналізу стану кадрів органу місцевого самоврядування: критеріїв, методів процедур оцінки якостей працівників, вимог, що пред'являються службовцю органу місцевого самоврядування.

Проте, в місцевих органах влади і управління відсутні технології оцінки кадрів, на основі яких можна було б визначити кваліфікаційний

рівень керівника і фахівця. Єдиним нормативним документом, який сприяє у виробленні технології оцінки - це постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 року № 1922 [10], наказ Голодержслужби від 31.10.2003р. № 122 «Про затвердження загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань» [11] та наказ Нацдержслужби України від 05.03.2012 №46 «Про затвердження Типового порядку оцінювання результатів службової діяльності державних службовців» [12], який набирає чинності одночасно із набранням чинності Законом України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI «Про державну службу» [13]. Але й ці документи не містять конкретних критеріїв, за якими можливо було всебічно аналізувати стан діяльності державного службовця.

Спробуємо виділити основні блоки, що забезпечують успішність діяльності службовця органу місцевого самоврядування.

1. Соціально-психологічні властивості керівника, потребностно-мотиваційна система і емоційно-вольова сфера його особистості, відповідальність, доброзичливість, вимогливість, схильність до взаємодопомоги, схильність до співпраці, врівноваженість і стриманість.

2. Професійні навички: знання, як результат розумової діяльності, включеної в процес управління та засвоєння фактів, понять, законів і т. д., рівень знань, їх невинне поповнення, освоєння суті справи, всебічний аналіз ситуації, виділення ключової проблеми, здатність знайти конструктивне рішення ключової проблеми, стаж роботи.

3. Мотивація трудової до тих чи інших досягнень, стилю життя, побудові кар'єри, яка припускає взаємодію внутрішніх і зовнішніх збудників до дії.

Мотивація до у людини виникає далеко не випадково. Досвідчені керівники і психологи розуміють, що бажання, прагнення до наслідування, стилю, способу життя багато в чому можна виховати в людині.

Однак процес виховання, на відміну від безпосереднього мотивування, більш тривалий, пов'язаний з ідеологічною концепцією організації або структури, більш послідовний і більш трудомісткий. Зате результатом з'явиться стійка мотивація до суспільно корисної діяльності, в набагато меншому ступені залежить від егоїстичних бажань конкретного індивіда.

Вищевказаний підхід до підбору персоналу в органи місцевого самоврядування майже відсутній. Винятком є вже добре розвинута інфраструктура навчання та розвитку кадрів державної служби, що складається з мережі навчальних закладів з підготовки магістрів державного управління та державної служби, центрів підвищення кваліфікації і короткотермінових курсів. Для інших функцій управління персоналом, як то пошук та підбір кадрів, їх оцінка, мотивування, формування соціально-психологічного клімату, організаційної культури спеціальної інфраструктури для органів державної влади та місцевого самоврядування не існує.

Окремо має бути аналізована проблематика делегування власних повноважень від керівника підлеглим, оскільки управлінська філософія, заснована на принципах командування та контролю, на жаль, в теперішніх умовах не застосовується.

Висновки.

1. На сьогодні в системі органів місцевого самоврядування, незважаючи на наявність мережі навчальних закладів з підготовки магістрів державного управління та державної служби, центрів підвищення кваліфікації, все ж таки відсутні дієві умови для забезпечення реалізації механізму ефективної сучасної інноваційної моделі державної кадрової політики та підготовки нової генерації управлінських кадрів.

2. Завдяки постійній «текучці» в органах влади, відсутності реального матеріального стимулювання і системи кадрового росту існують складнощі у створенні реального кадрового резерву компетентних фахівців.

3. Пріоритетним завданням держави є: створення ефективних і надійних антикорупційних механізмів, створення умов для поширення єдиної культури управління на всіх рівнях влади, забезпечення успішності діяльності службовця органу місцевого самоврядування шляхом підвищення його мотивації до тих чи інших досягнень, стилю життя, побудові кар'єри.

4. Підхід до підбору персоналу в органи місцевого самоврядування необхідно змінювати, користуючись зарубіжним досвідом, який регламентує стиль діяльності службовців, та впроваджувати технології оцінки кадрів, на основі яких можна було б визначити кваліфікаційний рівень керівника і фахівця.

Використані джерела інформації:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>
2. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні»: Закон України від 21.05.1997 №280/97-ВР.- Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>
3. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування»: Закону України від 07.06.2001 №2493-III. - Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>
4. Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011 №4050-VI. - Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>
5. Фільштейн Л.М. Організація менеджменту інноваційної діяльності. К-д, РВЛ КНТУ. – 2009. – с. 148.
6. В.Ф. Янукович. "Модернізація України – наш стратегічний вибір". Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. 2011 р. [Електрон. ресурс]. – Доступний з <http://www.niss.gov.ua/articles/416//>
7. Указі Президента України від 01.02.2012 №45 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки»
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 №564 «Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування»
9. Колесніков Б.П. Традиційні та новітні функції в органах виконавчої влади // Проблеми підготовки управлінських кадрів на регіональному рівні: Матеріали регіон. наук.-практ. конф. – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2004. – С. 27 – 30.

10. Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 року № 1922
11. Наказ Голодержслужби від 31.10.2003р. № 122 «Про затвердження загального порядку проведення щорічної оцінки виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань»
12. Наказ Нацдержслужби України від 05.03.2012 №46 «Про затвердження Типового порядку оцінювання результатів службової діяльності державних службовців»
13. Закон України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI «Про державну службу».

Рецензент: Кризина Н.П., д.держ.упр.

УДК:352.07:331.56

Курсон К.І.,
аспірант кафедри регіонального
управління, місцевого самоврядування
та управління містом Національної академії
державного управління при Президентові України

РОЛЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

У даній статті зроблена спроба оцінки впливу органів місцевого самоврядування на забезпечення роботою населення територіальної громади. В умовах сьогодення безробіття стає хворобою століття, тому функції соціального захисту населення Законом “Про місцеве самоврядування в Україні” покладено на органи місцевого самоврядування по організації виконання програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

В данной статье сделана попытка оценки влияния органов местного самоуправления на обеспечение работой населения данной территориальной громады. В условиях сегодняшнего безработицы становится болезнью века, поэтому функции социальной защиты населения Законом “О местном самоуправлении в Украине” возложены на органы местного самоуправления по организации выполнения программ занятости и мероприятий по социальной защищенности различных групп населения от безработицы.

This article attempt to assess the impact of local government to guarantee jobs for the population of this local community. Nowadays unemployment is disease of the century, as a function of social protection by “the Law on Local Self-Government in Ukraine” is on local governments to implement programs of employment and social protection measures for different populations of unemployment.

Постановка проблеми. Організація життєдіяльності територіальної громади є однією з основних функцій місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування. На жаль, на сьогоднішній день однією з основних проблем повноцінного розвитку територіальної громади є вирішення проблем безробіття.

На жаль, явище безробіття не оминуло України. Трансформація політики ринку праці має бути спрямована на забезпечення достойною роботою населення незалежно від місця проживання, на стимулювання