

СЕКЦІЯ 3

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕФОРМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Олександр АКІМОВ

к.держ.упр., начальник відділу правового
забезпечення Національної служби
посередництва і примирення

Людмила АКІМОВА

к.е.н., доцент кафедри фінансів
та економіки природокористування НУВГП

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТА РЕФОРМА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ

Розвиток України як заможної, міцної європейської держави неможливий без проведення певних реформ, у тому числі й адміністративних. У зв'язку з цим набуває особливого значення вдосконалення управління на місцевому і регіональному рівні. Держава може бути міцною тільки за наявності сильних регіонів, а як свідчить світовий і вітчизняний досвід державотворення, системні форми можуть бути ефективними лише за умови залучення до них громадян, громадських інститутів та органів місцевого самоврядування.

Ефективність державного та муніципального управління залежить від їх кадрового забезпечення, що потребує відповідної системи роботи з кадрами, яка являє собою планований і контролюючий процес, спрямований на підвищення кваліфікаційного рівня державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Прагнення України до інтеграції у світові та європейські структури потребує не лише відповідного узгодження суспільно-політичних, правових і соціально-економічних засад, але й запровадження відповідних стандартів життя, в тому числі й у сфері організації та практичної реалізації місцевого самоврядування. Тому при організації цільової підготовки кадрів майбутніх керівників та спеціалістів місцевого самоврядування та самим органам цієї системи, та вищим навчальним закладам необхідно виходити з чітких принципів та положень ефективної, науково аргументованої муніципальної кадрової політики. Проблеми в кадровому забезпеченні органів місцевого самоврядування зумовлені тривалим пануванням парадигми розгляду кадрової політики як засобу боротьби за владу, слабкістю механізмів затребуваності професійного досвіду особи.

На зміну старим принципам управління приходить нова парадигма державного управління та місцевого самоврядування, в основі якої

професіоналізація кадрів, застосування інструментарію менеджменту, надання широких повноважень громадам, врахування інтересів громадськості та взаємозв'язок місцевої влади з територіальною громадою при вирішенні питань місцевого значення. Основним завданням реформування кадрової політики місцевого самоврядування є перехід від бюрократичної, жорсткої форми державного управління до гнучкої, ринкової форми місцевого самоврядування, що повністю відповідає потребам українських територіальних громад та світовим тенденціям розвитку суспільства. Вирішення цього завдання тісно пов'язане із зміцненням місцевого самоврядування, яке за своєю природою спроможне збалансовувати інтереси держави та громадян, членів територіальної громади. Разом з тим, як слушно зазначають російські науковці, передача повноважень на місцевий рівень за недостатнього кадрового забезпечення, відсутності управлінських навичок та невідпрацьованої правової бази місцевого самоврядування призводить до безсилля влади у здійсненні соціально-економічних функцій і забезпеченні внутрішньої безпеки [3]. Це зумовлює необхідність пошуку ефективних інструментів місцевого самоврядування, яким може бути статут територіальної громади. Невикористання статутів територіальних громад, їх формальне прийняття, відсутність чітких нормативно-управлінських механізмів співпраці влади та громади гальмують процеси покращання роботи органів місцевого самоврядування.

Можна стверджувати, що статут певною мірою вирішує питання перерозподілу повноважень у системі управління і місцевого самоврядування. Рухаючись крок за кроком, необхідно послідовно готувати кадри місцевого самоврядування до здійснення діяльності в нових умовах: враховувати та поєднувати інтереси держави та громади, надавати нові публічні послуги, ставити на перше місце «публічний менеджеризм», «ринкове державне управління», «підприємницький уряд» [1]. Від спроможності органів та посадових осіб місцевого самоврядування ефективно реалізовувати зростаючу кількість повноважень залежатиме надання більш якісних послуг населенню. Лише за таких умов реформування кадрової політики місцевого самоврядування в Україні можлива трансформація, що має наметі побудову демократичної, правової і соціальної держави. Статуту в цьому процесі відіграють роль стратегічного плану для розвитку українських громад, виступають елементами здійснення реформ місцевого самоврядування та дають громаді управлінсько-правові важелі для партнерської ролі в діалозі з владою. Цей інструмент дає можливість громаді закріпити найбільш оптимальну модель місцевої влади, прописати права, обов'язки, вимоги та відповідальність посадових осіб місцевого самоврядування і співпрацювати з владою на основі суспільного договору, взаємодопомоги, компромісу та поваги один одного.

Також залишається нецілісною і недосконалою чинна нормативно-

правова база з питань кадрового забезпечення сфери місцевого самоврядування. Базовий закон у системі місцевого самоврядування «Про місцеве самоврядування в Україні» 1997 р. не відповідає вимогам часу, в ньому досі залишається чимало нерегульованих питань [1]. Прискорити процес кадрового забезпечення місцевого самоврядування потрібно не лише формально, але і на практиці, запропонувавши громадам ефективні управлінські механізми у вигляді норм статутів територіальних громад. Питання вдосконалення фахового потенціалу, підвищення моральних, професійних якостей посадових осіб місцевого самоврядування, механізми їх у співпраці з членами громади мають знайти своє відображення в положеннях статутів територіальних громад. Беручи на себе такі зобов'язання, органи місцевого самоврядування тим самим не тільки надають громаді якісніші управлінські послуги, а й покращують власне організаційно-правове середовище. Одне з основних питань, які може ефективно регулювати статут територіальної громади, є питання кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування. Статут – це також одним з механізмів управління, що враховує особливості конкретної громади, надає право кожній громаді закріпити принципи професійної кадрової політики на території громади та забезпечити її професійними, політично нейтральними, авторитетними серед членів територіальної громади кадрами, які мають забезпечити її розвиток.

Наприклад, у статутах США прописані та ефективно використовуються на практиці прості статутні положення про надання професійної управлінської допомоги загальнообраним керівникам виконавчої влади місцевого самоврядування. Доречно це було б закріпити у вітчизняних статутах, вносити до них пункти щодо знань та умінь посадових осіб місцевого самоврядування, адже корпус працівників органів місцевого самоврядування в Україні, як уже зазначалося, щороку оновлюється приблизно на 20%, що вимагає проведення відповідної підготовки новопризначених працівників [4]. Метою даних положень статутів територіальних громад є досягнення змін у системі адміністрування місцевого самоврядування, які мають на меті максимально наблизити місцеву владу до її громадян, виборців, клієнтів. Тому при проектуванні статутів територіальних громад необхідно враховувати новітні досягнення у продуктивній організації кадрової роботи на місцях. Сьогодні територіальні громади потребують більшої автономності і дебіюрократизації, професійного виконання службових обов'язків службовцями місцевого самоврядування, продуктивної і ефективної організації надання послуг населенню на місцевому рівні, що є неодмінною умовою успішності посадових осіб місцевого самоврядування. Системність підходів при розробці статутів територіальних громад забезпечить їх дієвість у практиці місцевого самоврядування. Завдяки цьому норми та положення статутів територіальних громад будуть в змозі регламентувати і регулювати різні сторони життя громади.

Таким чином можемо зробити висновок, що статут територіальної громади як інструмент вирішення місцевих питань може впливати на удосконалення кадрового забезпечення місцевого самоврядування. Рівень цього впливу визначається рівнем розвитку територіальної громади. Якщо наявність статуту територіальної громади свідчить про активність самої громади, то вирішення кадрових питань шляхом використання статуту – про її зрілість. Розуміння членами громади цих можливостей, важливості співробітництва з місцевою владою, спільного вирішення місцевих питань сприяло б формуванню якісно нового службовця органів місцевого самоврядування - висококваліфікованого фахівця, здатного відповідати вимогам часу, надавати якісні управлінські послуги, вирішуючи проблеми життєзабезпечення власної громади. Водночас від того, наскільки посадові особи місцевого самоврядування обізнані із законодавчо-правовими основами діяльності системи місцевого самоврядування, з новітніми технологіями публічного менеджменту, наскільки ефективно вони володіють навичками практичного застосування цих знань та умінь в інтересах громади, залежить наскільки якісними будуть муніципальні послуги та в яких умовах житиме територіальна громада.

Список використаної літератури

1. Конституція України // Відом. Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 19.
2. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 травня 1997 р. № 280/97-ВР // Відом. Верховної Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.
3. Ткачук А. Ф. Статут міста (округи) як правова форма регулювання громади / А. Ф. Ткачук. – К., 2005. – 8 с.
4. Місцеве самоврядування в Україні: стан та перспективи розвитку : аналіт. доп. – К. : Нац. Ін-т стратег. дослідж., 2009. – 62 с.

Світлана ГОРБАТЮК

к.держ.упр., начальник відділу
забезпечення зв'язків з громадськістю
НАДУ при Президентові України

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІОГУМАНІТАРНОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: КАДРОВИЙ АСПЕКТ

Цивілізаційний поступ держави визначається багатьма чинниками, серед яких важливе місце належить ефективності регіональної політики, якості й рівню розвитку регіонів, спроможності місцевої влади забезпечити високі стандарти життя та безпеку громадян на відповідній