

**Сисюк С.В.**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри обліку і оподаткування,  
Західноукраїнський національний університет*

**Шагай Н.В.**

*аспірант кафедри обліку і оподаткування,  
Західноукраїнський національний університет*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-365-4-38>

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Сучасні процеси, спрямовані на реалізацію реформ в державному секторі, пов'язані не лише зі зміною підходів до фінансування чи трансформаційними процесами в управлінні. Вони також вимагають вирішення надзвичайно важливого питання, яке загалом визначає успіх і ефективність реформування. Це питання стосується кадрового забезпечення, кадрової політики та компетентностей персоналу. В органах місцевого самоврядування (ОМС) воно особливо актуалізується через багаточисленні зміни, які відбулися в результаті впровадження ініційованих змін на місцевому рівні. З огляду на це, вагомого значення набуває оцінка проблем формування персоналу й створення відповідної кадрової політики в ОМС, яка у цілому належить до каденції формування загальнодержавної стратегії кадрового забезпечення.

Проведена адміністративна реформа передбачила реалізацію оновлення територіальної організації влади шляхом проведення реформи місцевого самоврядування та структурної зміни адміністративно-територіального устрою України в цілому. Відповідно до реформи, в Україні сформовані територіальні громади, яким надано певні фінансові повноваження та можливості самостійного забезпечення своєї діяльності. Тож ОМС повинні знаходити ефективні способи найму на роботу, а також способи заохочення, виплати винагород, утримання, розвитку та можливостей підвищення кваліфікації

персоналу. Зазначене має на ефективну, раціональну та злагоджену роботу ОМС.

Аналіз наукових публікацій [1; 2] дозволяє викормити етапи та підходи до формування персоналу в ОМС, які включають: розробку кадрової політики у частині формування персоналу; процедури добору та відбору на службу в органі місцевого самоврядування; можливостей просування по службі; провадження інноваційних технологій в управлінні персоналом.

Таким чином, при формуванні персоналу ОМС доцільно звертати увагу у першу чергу на законодавчі документи, що регулюють службу в ОМС (Закон України «Про місцеве самоврядування» [3], Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (в редакції 2021 року)) [4], професійну адаптацію фахівців (консультування, інформаційне забезпечення та діагностичне обстеження шляхом проведення анкетування), дотримуватися вимог відбору кадрів та проведення конкурсів на заміщення посад та формування кадрового резерву, дотримуватися нормативних документів щодо просування по службі, розробляти та впроваджувати інноваційні технології щодо модернізації кадрової служби установи. При цьому встановлюються також і інші умови, визначені чинним законодавством (наприклад, громадянство, відсутність судимості, відповідний рівень освіти та спеціальність тощо).

Загалом слід зауважити, що кадрова політика, до прикладу в європейських країнах, вважається одним із пріоритетних напрямів державної політики. Залишення її поза основною увагою часто викликає негативні наслідки у вигляді кадрового голоду, відсутності професійних фахівців і супроводжується гострим їх дефіцитом. При цьому основні засадничі умови прийняття на роботу державного службовця в усі часи зберігаються.

Наприклад, в Республіці Польща [5], службовцем місцевого самоврядування, прийнятим на роботу за вибором або призначенням, може бути особа, яка відповідає певним вимогам. По-перше, вона має бути громадянином цієї країни. По-друге, не мати судимості за вироком суду, який набрав законної сили за умисний злочин, що переслідується за публічним обвинуваченням, або за умисний фінансовий злочин. Це ключові законодавчі вимоги.

Не менш важливими додатковими вимогами є наявність освіти на рівні не менше середньої або середньої професійної (для не керівного складу працівників), а також те, щоб претендент мав бездоганну репутацію.

Також службовцем місцевого самоврядування, прийнятим за трудовим договором на посаду керівного складу, може бути особа, яка відповідає засадничим вимогам (громадянство, відсутність судимості), а також додатково: має стаж роботи не менше трьох років або не менше 3 років займається підприємницькою діяльністю відповідно до вимог даної посади; має вищу освіту в розумінні положень про вищу освіту і науку. Слід визнати наявність раціональності в таких підходах до кадрів органів місцевого самоврядування і потребу в їх подальшому розвитку.

Окрім цього, для України встановлення нових професійних вимог та їх уточнення відповідно до сучасних реалій для працівників органів місцевого самоврядування має бути обов'язковою законодавчою нормою. Лише за таких умов можна буде здійснювати раціональний підбір кадрів та забезпечувати ефективне функціонування ОМС.

### **Література:**

1. Аксьонова О.В., Волківська А.М., Яценко О.М., Якобчук В.П., Завгородній А.А. Теоретичні та організаційні аспекти формування та реалізації кадрової політики в органах державної влади та місцевого самоврядування. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2022. № 1. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=2602>

2. Кормишкін Ю.А., Уманська В.В. Дієві інструменти управління персоналом в органах місцевого самоврядування. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2021. Вип. 4. URL: <https://visnyk.mnau.edu.ua/statti/2021/n112/n112v42021kormishkin.pdf>

3. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>

4. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 р. (із змінами від 01.05.2021 р.). URL: [//zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2493-14)

5. Ustawa o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. Dz.U.2022.530 t.j. Akt obowiązujący. URL: <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/pracownicy-samorzadowi-17506209>