

НАПРЯМ 8. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Коломієць О.В.

магістрантка,

Вінницький національний аграрний університет

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-432-3-28>

ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

В умовах децентралізації особливої уваги вимагають питання забезпечення об'єднаних територіальних громад якісним персоналом, оскільки якісна робота персоналу безпосередньо впливає на ефективність надання послуг та реалізацію місцевих політик, а його професійний рівень є однією з передумов успішного розвитку громади в цілому.

Людський фактор – це сукупність психологічних, соціальних, емоційних та індивідуальних особливостей людини, які впливають на її поведінку, продуктивність і взаємодію з оточенням. У контексті управління персоналом людський фактор має важливе значення, оскільки визначає, як працівники будуть взаємодіяти між собою та з керівництвом, ставитися до роботи, долати стрес та справлятися зі змінами. Тому першочерговим завданням об'єднаних територіальних громад має бути формування ефективних інструментів управління персоналом. Управління персоналом в органах державної влади – управлінський вплив органів державної влади, їх керівників, працівників служб управління персоналом, спрямований на підбір, відбір та добір персоналу, його оцінку, професійний розвиток, мотивацію і стимулювання на виконання завдань, що стоять перед органом [1, с. 6].

Управління персоналом в органах місцевого самоврядування регулюється Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування» (зі змінами) № 2493-III від 07.06.2001 р., який окреслює правові, організаційні, матеріальні та соціальні умови реалізації громадянами України права на службу в органах місцевого самоврядування, визначає загальні засади діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, їх правовий статус, порядок та правові гарантії перебування на службі в органах місцевого самоврядування [2].

Для ведення ефективного управління персоналом, в першу, чергу, повинна бути сформована його організаційна структура (рис. 1).



Рис. 1. Організаційна структура персоналу

Джерело: [3]

З огляду на рисунок 1, персонал, як найважливіша частина організації, має складну організаційну структуру, до складу якої входять підпорядковані та взаємопов'язані ланцюги управління. Зокрема:

– функціональна структура відображає розподілення управлінських функцій між керівництвом та окремими підрозділами;

– рольова структура характеризує колектив за участю в творчому процесі на виробництві, у комунікаційних та поведінкових ролях;

– соціальна структура характеризує трудовий колектив за соціальними показниками (стать, вік, професія та кваліфікація, національність, освіта і т.д.);

– штатна структура визначає склад підрозділів та перелік посад, розміри посадових окладів та фонд заробітної плати;

– організаційна структура управління складається із сукупності взаємопов'язаних ланцюгів управління [3].

Основними функціями управління персоналом в таких органах є:

1. Формування професійного кадрового складу. Правильний підбір кваліфікованих спеціалістів дозволяє органам місцевого самоврядування вирішувати різноманітні задачі та відповідати на виклики місцевих громад.

2. Розвиток компетенцій і мотивації працівників. Успішне управління персоналом сприяє постійному розвитку навичок, підвищенню професійної компетентності, а також забезпеченню мотивації співробітників до якісного виконання своїх обов'язків.

3. Організація ефективної комунікації. Злагоджена комунікація в органах місцевого самоврядування є важливою для обміну інформацією та координації між підрозділами, що сприяє оперативному вирішенню проблем і підвищує продуктивність роботи.

4. Впровадження новітніх підходів до управління. Інновації в сфері управління персоналом, такі як цифровізація, оцінка ефективності роботи, використання системи наставництва, можуть допомогти оптимізувати роботу органів місцевого самоврядування.

5. Забезпечення соціальної стабільності та високого рівня довіри громадян. Компетентне управління персоналом сприяє підвищенню рівня довіри мешканців до місцевої влади, оскільки

підвищує якість обслуговування і відповідальність перед громадою.

Для забезпечення реалізації основних функцій управління персоналом в органах місцевого самоврядування територіальних громад варто виокремити низку сучасних інструментів, які покликані підвищити ефективність роботи та адаптуватися до нових викликів (табл. 1).

Таблиця 1

Сучасні інструменти управління персоналом в органах місцевого самоврядування територіальних громад

№ п/п	Інструмент	Характеристика
1	2	3
1.	Цифровізація кадрових процесів	Використання систем управління персоналом (HRM-систем), як-от SAP SuccessFactors, Workday, автоматизує документообіг, зберігання даних та управління робочими процесами. Цифровізація дозволяє зменшити витрати на адміністрування і пришвидшити процес обміну інформацією.
2.	Онлайн-платформи для навчання та підвищення кваліфікації	Платформи на зразок Coursera, Prometheus, та внутрішні навчальні системи дозволяють співробітникам проходити навчання та розвивати компетенції дистанційно. Це особливо корисно для постійного оновлення знань та адаптації до нових вимог.
3.	Оцінка ефективності роботи (Performance Management)	Використання інструментів оцінки, таких як KPI (ключові показники ефективності), OKR (цілі і ключові результати), та 360-градусне оцінювання, дозволяє регулярно аналізувати ефективність співробітників, визначити сильні та слабкі сторони і сприяти їхньому професійному зростанню.
4.	Автоматизація процесів найму (e-Recruiting)	Платформи для автоматизації рекрутингу (наприклад, LinkedIn Talent Solutions або LocalJobs) допомагають значно прискорити та вдосконалити процес підбору кадрів, дозволяючи знайти кандидатів із відповідними навичками швидше та ефективніше.

1	2	3
5.	Менторство та програми наставництва	Розвиток програм наставництва дозволяє передавати досвід від старших колег новачкам, а також підтримувати розвиток молодих фахівців у структурі органу місцевого самоврядування. Це зміцнює кадровий потенціал та культуру професійного розвитку.
6.	Інструменти гнучкого управління	Застосування Agile- і Scrum-методологій в управлінні персоналом дозволяє швидко адаптуватися до змін, організувати роботу в малих командах, підтримувати ефективну комунікацію та підвищувати продуктивність.
7.	Системи зворотного зв'язку	Інструменти для збору зворотного зв'язку від співробітників та громадян (анонімні опитування, електронні форми зворотного зв'язку) допомагають краще зрозуміти потреби працівників і підвищити загальну ефективність роботи органу.
8.	Мотиваційні програми та нематеріальне стимулювання	Програми заохочення, такі як гнучкий графік роботи, бонуси за досягнення, можливості для професійного розвитку, сприяють підвищенню задоволеності та залученості співробітників.

Джерело: сформовано автором на основі опрацьованих джерел [4; 5]

Отже, впровадження сучасних інструментів дозволить оптимізувати процеси управління персоналом у територіальних громадах, що позитивно вплине на якість надання послуг, сприятиме професійному розвитку кадрів та створить основу для сталого розвитку місцевих громад.

Література:

1. Серьогін С.М., Бородин Є.І., Комарова К.В., Липовська Н.А., Тарасенко Т.М. Управління персоналом в органах публічної влади: навч. посіб. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.

2. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України (зі змінами) № 2493-III від 07.06.2001 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/249314?find=1&text=%D1%96%D0%BD%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82#Text>

3. Управління персоналом: сутність та структура. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/13955/>

4. Бородич Є.М. Інструменти управління персоналом в органах місцевого самоврядування. 2023. С. 322–325. URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/18098/1/zbirnyk-tez-22-03-24-men-322-325.pdf>

5. Березюк С.В., Березюк Ю.Б., Года О.О. Проблеми мотивації праці на сільських територіях. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 66. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-94>