

## **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: НОВІ ВИМОГИ**

**Лозинська Т. М.**

*доктор наук з державного управління, професор,  
завідувач кафедри публічного управління та адміністрування  
Полтавського державного аграрного університету  
м. Полтава, Україна*

Підвищення вимог до професійного рівня службовців органів місцевого самоврядування (ОМС) спостерігається з самого початку проведення реформи місцевого самоврядування, яка була спрямована на досягнення амбітної мети – «...створення і підтримки повноцінного життєвого середовища для громадян, надання високоякісних та доступних публічних послуг...», «...задоволення інтересів громадян в усіх сферах життєдіяльності на відповідній території...» [1], що передбачало виконання працівниками місцевих рад, особливо сільських, функцій, які донедавна не входили до їх повноважень. В об'єднаних територіальних громадах нового зразка гостро постала потреба у фахівцях з надання адміністративних послуг, проєктного менеджменту, управління земельними ресурсами, соціального і культурного розвитку, архітекторам, фінансистам, керівниках бюджетних установ і комунальних підприємств. Виникла необхідність створення спеціальних підрозділів з підбору і добору кадрів, навчання фахівців і ведення кадрового діловодства.

На відміну від державних органів влади, де у складі апарату державного органу законодавчо вимагалось створення служб управління персоналом [2], основні завдання, функції та права яких визначалися Типовим положенням про службу управління персоналом державного органу, затвердженим ще у 2016 р. [3], до органів місцевого самоврядування така вимога не висувалася. Однак, у структурі виконавчих комітетів багатьох місцевих рад були створені підрозділи, які вирішували питання управління персоналом. Так, у складі виконавчого комітету Новосанжарської селищної територіальної громади (Полтавський район, Полтавська область) було створено Відділ організаційної роботи та управління персоналом [4]. Виконавчий комітет Карлівської міської ради (Полтавський район, Полтавська область) має у своєму складі аналогічний підрозділ під назвою Відділ роботи з персоналом та цифровізації [5]. У деяких місцевих радах функціональні обов'язки з управління персоналом були додані іншим

підрозділам, як наприклад, у Великобудищанській сільській раді Миргородського району, де кадрову роботу здійснює загальний відділ.

Ухвалення в 2023 р. нового Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» передбачає ряд нововведень щодо управління персоналом, зокрема створення спеціальних служб управління персоналом, окреслення їх ключових завдань і функцій, підходів до забезпечення професійного розвитку, а також оцінювання персоналу [6]. Згідно закону роль служб управління персоналом суттєво посилюється, вони мають відповідати за стратегічне планування кадрового забезпечення, розроблення HR-політики, формування організаційної культури та внутрішньої комунікації. До основних новацій закону можна віднести:

- розмежування статусу службовців місцевого самоврядування та виборних посадових осіб місцевого самоврядування (особи, які обираються на місцевих виборах або особи, які обираються або затверджуються відповідною радою). На виборних посадових осіб ОМС не поширюються основні положення Закону, а дія норм законодавства про працю поширюється у частині відносин, не врегульованих законами України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про статус депутатів місцевих рад»;

- закріплення принципу політичної неупередженості службовців місцевого самоврядування з одночасним встановленням гарантій захисту від переслідування за політичними мотивами;

- упорядкування проведення відкритих конкурсів на посади службовців місцевого самоврядування через Єдиний портал вакансій публічної служби;

- унормування порядку професійного розвитку та окреслення механізму кар'єрного просування службовців місцевого самоврядування;

- запровадження щорічного оцінювання результатів службової діяльності службовців місцевого самоврядування та встановлення рамки посадових окладів службовців місцевого самоврядування;

- встановлення дисциплінарної та матеріальної відповідальності службовців місцевого самоврядування.

Велику роль у забезпеченні змін, пов'язаних із проходженням служби в органах місцевого самоврядування, відіграло Національне агентство України з питань державної служби, яке сприяло наближенню служби в ОМС до державної служби.

Підсумовуючи зміст законодавчих змін щодо служби в ОМС, можна стверджувати, що ефективність управління персоналом визначатиметься виконанням триєдиного завдання, яке включатиме аналітичну, комунікативну та інноваційну складові.

## Література:

1. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 № 333-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80#Text> (дата звернення 18.11.2024).
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 18.11.2024).
3. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 23.03.2016 № 438/28568. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16#Text> (дата звернення 18.11.2024).
4. Відділ організаційної роботи та управління персоналом виконавчого комітету Новосанжарської селищної територіальної громади. URL: <https://novosanzharska-gromada.gov.ua/organizacijna-struktura-17-00-26-05-02-2024/> (дата звернення 18.11.2024).
5. Відділ роботи з персоналом та цифровізації виконавчого комітету Карлівської міської ради. URL: <https://karlivka-mrada.gov.ua/sklad-aparatu-miskoi-radi-14-04-09-27-04-2017/> (дата звернення 18.11.2024).
6. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 02.05.2023 № 3077-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3077-20#Text> – набуває чинності (дата звернення 18.11.2024).