

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»
Факультет соціології і права

Аврахова Світлана Олександрівна

**Особливості державної служби в органах місцевого
самоврядування**

АВТОРЕФЕРАТ

Київ-2016

Вступ

Актуальність теми. Прагнення України сьогодні до становлення демократичною, соціальною та правовою державою не може залишитися непомітним. Удосконалення будь-чого починається з малого, саме тому в розвитку країни важливу роль відіграє успішне функціонування територіальних структур, представлене у вигляді місцевого самоврядування. Місцеве самоврядування є одним з найефективніших засобів локального управління та розвитку регіонів. Там, де воно дійсно успішно функціонує і у локальної громади є можливість впливати на прийняття рішень місцевого значення, можна спостерігати соціально-економічне зростання і підвищення можливостей надання соціальних послуг населенню. У контексті демократизації суспільства і наближення влади до народу, місцеве самоврядування виступає значимим фактором, саме тому існує необхідність в постійному його реформуванні і вдосконаленні, що викликано досить швидкою плінністю змін у країні в органах державної влади та в інших структурах.

Також постає питання про підвищення ефективності служби в органах місцевого самоврядування з метою досягнення кращих результатів і розвитку правової, фінансової та організаційної автономії органів місцевого самоврядування. Одним із провідних способів покращення роботи і її результатів є мотивація, саме тому у цій курсовій роботі буде розглянуто мотивацію у контексті служби в органах місцевого самоврядування. Питання розвитку працівника органів місцевого самоврядування є не просто питанням його професійного благополуччя, воно дає поштовх для подальшого успішного розвитку організаційної одиниці. Для покращення адміністрування одиниці місцевого самоврядування, необхідної для вирішення сукупності питань, які стосуються територіального розвитку, потрібні специфічні знання, прийоми, методики, які б забезпечували продуктивну діяльність персоналу узгодженого характеру. Отже, буде розглянуто мотивацію, як спосіб заохочення службовців до вдосконалення своїх знань і навичок, прагнення до виконання поставлених завдань і цілей, шляхом максимально об'єктивної оцінки їх роботи і досягнень.

Ступінь наукової розробки. Дослідження місцевого самоврядування проводяться науковцями в різних аспектах. Місцеве врядування з боку розвитку і становлення розглядали І.Козирев, С.Серьогін та інші. М.Баймуратов, О.Батанов, О.Бедний, М.Корнієнко, М.Пухтинський вивчали його правові аспекти, а регіональні О. Власюк, І. Кресіна, Ф. Сербан. Сучасний процес реформування можна побачити в роботах А. Селіванова, М. Сидорчука П. Покатаєва, Т. Андрієвського. Мотивація у системах державного управління і місцевого самоврядування розглядали Л. Артеменко, Н. Артеменко, С. Білорусов, Н. Богданова, О. Дацій, Е. Васильєва, Л. Івашова, В. Козуб, І. Королько, Г. Марко, О. Нечосіна, О. Пархоменко-Куцевіл, Т. Пахомова, Н. Поліщук, Т. Соколова, В. Цветков, В. Щегорцова, О. Шевченко та інші.

Мета і завдання курсової роботи. Метою є дослідження особливостей служби в органах місцевого самоврядування і розгляд актуальних можливостей розвитку і вдосконалення системи мотивації службовців в органах місцевого самоврядування.

Мета курсової роботи досягається через поставлені завдання:

1. Систематизувати визначення поняття місцевого самоврядування та його роль у розвитку децентралізованого державного управління в Україні;
2. Ознайомлення із загальними положеннями служби в органах місцевого самоврядування;
3. Розгляд правового статусу посадових осіб місцевого самоврядування;
4. Дослідження процесу проходження служби в органах місцевого самоврядування;
5. Визначення ефективних способів мотивації посадових осіб місцевого самоврядування;
6. Аналіз актуальних проблем перспектив реформування місцевого самоврядування в контексті вдосконалення системи мотивації посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Об'єктом дослідження в курсовій роботі є державна служба.

Предметом дослідження курсової роботи є особливості служби в органах місцевого самоврядування.

Структура та обсяг курсової роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що включають в себе по два підрозділи, висновків до розділів, загальних висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 53 сторінки, із них 43 сторінки основного тексту. Список використаних джерел складає 42 найменування і становить 5 сторінок.

Основний зміст курсової роботи

У **вступі** розкрито актуальність теми, визначено об'єкт, предмет, мету і завдання курсової роботи, викладено теоретико-методологічні засади.

Розділ 1 «Основні положення служби в органах місцевого самоврядування»направлено на розкриття поняття місцевого самоврядування та на ознайомлення з теоретичними та законодавчими основами служби в органах місцевого самоврядування.

У **підрозділі 1.1.Поняття місцевого самоврядування та його роль у розвитку децентралізованого державного управління** зауважено, що існують два основних підходи до тлумачення поняття «система місцевого самоврядування». Перший – правовий, який ґрунтується на ст. 5 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні». Другий підхід – науковий,

де різні науковці трактують поняття місцевого самоврядування по-своєму. Нажаль, в державі за роки незалежності не вдалося сформувати сильне місцеве самоврядування, яке б ефективно вирішувало питання місцевого значення, забезпечивши тим самим поліпшення умов життя українців та звільнивши органи центральної влади від не властивих їм функцій. Зараз питання розвитку і налагодження ефективності місцевого самоврядування стоїть ще гостріше саме в контексті розвитку демократизації суспільства. Внутрішньополітичний розвиток держави та зовнішня ситуація навколо України загострили питання децентралізації влади – передачу повноважень та ресурсів на нижчі рівні публічного управління.

Підрозділ 1.2. Загальні положення служби в органах місцевого самоврядування розкриває загальні положення, оперуючи Засадами служби в органах місцевого самоврядування, які визначені Конституцією України у Законі «Про службу в органах місцевого самоврядування». А саме: види посад в органах місцевого самоврядування; основні принципи, на яких здійснюється служба в органах місцевого самоврядування; які особи мають право на службу в органах місцевого самоврядування; за якими напрямками здійснюється державна політика щодо служби в органах місцевого самоврядування.

У другому розділі «Аналіз особливостей проходження служби в органах місцевого самоврядування» розглянуто вимоги, дотримання яких є необхідним для вступу на державну службу та її проходження, стандарти правового статусу посадових осіб місцевого самоврядування та критерії, що регулюють роботу працівників.

У підрозділі **2.1. Правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування** мова йде про те, що законодавча база України формує стандарти правового статусу посадових осіб місцевого самоврядування. Проходження державної служби завжди починається з вступу на державну службу. Розрізняють загальні та спеціальні вимоги, дотримання яких є необхідним для вступу на державну службу та її проходження. Також, зазначено, що слушною є позиція про «необхідність кодифікувати норми, які регулюють публічно-службові відносини в єдиному нормативно-правовому акті – Кодексі публічної служби України». Існування такого законодавчого акта, вважається, сприятиме наближенню правових норм про службу в органах місцевого самоврядування до принципів публічного права та сфер його застосування. Службовці органів місцевого самоврядування є найнятими територіальною громадою працівниками для реалізації відповідних функцій щодо забезпечення конституційних прав і свобод громадян та сприяння сталому територіальному розвитку. Таким чином, вони добровільно беруть на себе зобов'язання перед громадою виконувати доручені їм обов'язки та повноваження, і саме це вимагає законодавчого закріплення базових принципів цієї служби.

У підрозділі **2.2. Проходження служби в органах місцевого самоврядування та службова кар'єра** розкривається специфіка службової кар'єри. Кожний державний службовець проходить свій службовий шлях, тобто має індивідуальну кар'єру. Коли державний службовець приймається а державну службу відбувається процес заміщення посади, який здійснюється шляхом призначення, конкурсу або за контрактом. Конкурсний відбір є основою відбору кандидатів на державну службу в Україні в сучасних умовах, хоча коли йдеться про переведення на ідентичну посаду, пониження посади, переведення на посаду консультанта, за необхідності, конкурсна основа відбору може бути опущена. Особа, яку прийнято на державну службу, набуває статусу державного службовця і суб'єкта державно-службових відносин. Службова кар'єра реалізується в процесі просування державного службовця по службі.

Третій розділ «Мотивація та перспективи вдосконалення заохочення посадових осіб органів місцевого самоврядування». Існують певні правила прийому громадян на посаду в органи місцевого самоврядування. Проте, навіть кандидати, які офіційно були обрані на посаду державного службовця не завжди надовго затримуються на своєму місці. Плинність кадрів в органах місцевого самоврядування надзвичайно висока, і загалом в цьому питанні часто помічається негативна динаміка. Саме тому в цьому розділі я розглянула питання необхідності мотивувати працівників органів місцевого самоврядування.

У підрозділі **3.1. Мотивація та вдосконалення видів заохочення посадових осіб органів місцевого самоврядування** було проаналізовано поняття мотивації з точки зору різних науковців. Також, відмічено, що для розвитку та адміністрування одиниці місцевого самоврядування, необхідної для вирішення сукупності питань, які стосуються територіального розвитку, потрібні специфічні знання, прийоми, методики, які б забезпечували продуктивну діяльність персоналу узгодженого характеру. Однією із нагальних потреб є робота над рівнем соціального захисту, постійне підвищення кваліфікації, достойна заробітна плата, суспільне визнання важливості державної служби, просування по кар'єрній драбині, об'єктивна оцінка діяльності, яка дається державним службовцям. Престиж професії, таким чином, виражається у рівні оплати праці та набуттям високого службового, громадського статусу, тобто від загалом виокремлення державних службовців як соціально важливої та шанованої групи у суспільстві. Передбачається, що у державних службовців проводиться річний оцінка, метою якої є виконання посадовими особами місцевого самоврядування покладених на них обов'язків і завдань. Система оцінювання, таким чином, одночасно перетворюється на засіб управління персоналом і певну мотивацію. Подібна система оцінювання створює можливість для безпосереднього управління, який проводить оцінювання, та працівнику

спільно проаналізувати отримані під час оцінки показники та визначити нові цілі його професійної діяльності. Система оцінювання вираховує конкретні цілі, яких має досягти оцінюваний працівник впродовж наступного періоду оцінки/

Підрозділ 3.2. Актуальні перспективи реформування системи мотивації службовців органів місцевого самоврядування. Окрім того, що було зазначено у попередньому розділі можна, також, сказати, що за рахунок оцінювання також виконується визначення відповідності поведінки окресленому прикладу етики державного службовця; підвищення продуктивності кожного державного службовця і, як наслідок продуктивності органу місцевого самоврядування в цілому; зростання, якісно та кількісно, внеску кожного службовця в досягнення визначених цілей; визначення нових цілей та засобів їх досягнення з прийняттям до уваги надання державним службовцям можливості отримання професійного навчання та розвитку навичок, над якими їм необхідно працювати. Також, для того, щоб державну службу не покидали професіонали з широким досвідом, а в органи місцевого самоврядування приходили кваліфіковані фахівці треба вирішити два головні питання: налагодження підготовки кадрів для органів виконавчої влади та для органів місцевого самоврядування та забезпечити соціальну захищеність державних службовців. Одним з головних пріоритетів держави має бути забезпечення необхідних умов для формування свідомості муніципальних та державних службовців нової ідеології управління, яка на перше місце ставила б те, в чому безпосередньо зацікавлена територіальна громада та держава.

Висновки

В даній курсовій роботі увагу було присвячено розгляду служби в органах місцевого самоврядування та мотивації службових осіб. Поняття місцевого самоврядування можна розглядати в двох аспектах: правовому і науковому. В даній курсовій роботі ми приділили увагу обом. Також, не залишилось без уваги місцеве самоврядування у контексті децентралізації державного управління, де воно відіграє визначну роль. На етапі передачі функцій і повноважень центральних органів управління у нижчі структури, вся відповідальність переходить на плечі місцевого самоврядування. Отже, із розвитком і становленням місцевого самоврядування як все більш незалежної і самостійної форми демократії, народовладдя, можна сподіватись на закріплення і розширення децентралізації державного управління.

Загальні положення служби в органах місцевого самоврядування ознайомлюють нас з базовими вимогами і критеріями служби в органах місцевого самоврядування. Правовий статус посадових осіб місцевого самоврядування формує Законодавча база України. Він визначається Конституцією України та певними Законами України. Службовці місцевого

самоврядування мають право діяти лише на підставі та в межах повноважень, передбачених Конституцією і законами України. Існує спеціальний перелік вимог до претендента на посаду державного службовця та, безпосередньо, до роботи після прийняття на державну службу, яким він має слідувати.

Для службовця, який хоче працювати та просуватися по кар'єрній драбині в сфері державної служби та безпосередньо в органах місцевого самоврядування прописано ряд вимог та критеріїв, зокрема, конкурсний відбір також створює умови для відбору найкращих працівників із загальної кількості поданих заявок. Загалом, робочий процес державного службовця виглядає так: службовий шлях, під час якого державний службовець: приймається на державну службу; проходить випробувальний термін, якщо це необхідно; підпадає під атестацію та щорічну оцінку; просувається по службі через заміщення державних посад, присудження категорій і рангів; проходить перепідготовку та підвищує кваліфікацію; проходить стажування та, з рештою, припиняє державно-службові відносини.

Мотивація є невід'ємною частиною роботи будь-якої особи у будь-якій сфері діяльності, але найкраще, коли мотивація пробуджує в людині прагнення і сумлінно працювати, і саморозвиватися одночасно. Система об'єктивної, неупередженої атестації державних службовців може бути прямим шляхом до досягнення таких результатів. Більш того, вона може допомогти виявленню прогалин у роботі як начальника, так і підлеглого і сприяти виправленню цих недоліків. Система оцінювання одночасно перетворюється на засіб управління персоналом і певну мотивацію.

Річ йде про налагодження системи служби в органах місцевого самоврядування і, в першу чергу, досягнення максимальної прозорості у роботі всіх службовці, уникнення упередженого ставлення до конкретних осіб, через що зазвичай спостерігається втрата інтересу та прагнення до росту (як персонального, так і кар'єрного) у службовців.

Анотація

Дану курсову роботу було присвячено поняттю місцевого самоврядування і розглянуто правовий статус службовців місцевого самоврядування та їх кар'єрний поступ. Місцеве самоврядування було визначене як можливість жителів самостійно приймати рішення щодо питань місцевого значення в межах Конституції та законів України. Також, воно було розглянуто у контексті децентралізації державного управління, а саме як домінуюча ланка у передачі повноважень від центральних органів управління у нижчі структури.

Також постає питання про підвищення ефективності служби в органах місцевого самоврядування з метою розвитку нормативно-правової, фінансово-економічної та організаційно-управлінської автономії органів місцевого самоврядування. Одним із провідних способів покращення служби в органах місцевого самоврядування є мотивація службовців, саме тому у цій курсовій роботі було розглянуто мотивацію у контексті служби в органах місцевого самоврядування.

Ключові слова: органи місцевого самоврядування; служба в органах місцевого самоврядування; децентралізація; правовий статус; службова кар'єра; мотивація; атестація посадових осіб.

Summary

This thesis was devoted to the concept of local government and discussed the legal status of local governments and their career. Local government was defined as the possibility of residents to solve local issues within the Constitution and laws of Ukraine. Also, it was considered in the context of decentralization of government, namely as the dominant element in the transfer of powers from central government to the lower structures.

It also raises the question of enhancing the efficiency of local government in order to achieve the best results and development of legal, financial and organizational autonomy of local governments. One of the main ways to improve work and its results is motivation, that is why in the motivation in this thesis was considered in the context of local government.

Keywords: local authorities; service in local government; decentralization; legal status; service career; motivation; certification of officers.