

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ  
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

**КРУПЕНЯ Наталія Валентинівна**

**МЕХАНІЗМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЛУЖБИ ОРГАНІВ  
МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ**

**АВТОРЕФЕРАТ**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** За останні кілька років Україна пережила процеси, які дуже чітко показали, що функціонуюча на той час система, не здатна до подальшого розвитку. Склалися такі умови, за яких потрібно або рішуче починати зміни в системі, або дозволити їй функціонувати як і раніше, що в майбутньому приведе Україну до ще глибшої кризи не лише в економічній чи політичній сферах, а й усіх інших.

Однім із шляхів успішного подолання цього застою в системі є – реформи з децентралізації. На сьогодні, це вимога не лише Європейського Союзу, а вимога часу українського суспільства, шлях збереження та розквіту української державності. І, насправді, ще з часів набуття Україною незалежності існують підвалини, які повинні забезпечувати народовладдя в країні, права, закріплені в Конституції, але які до сьогодні повністю не виконуються через відсутність механізмів їх здійснення. Однім із таких прав є створення територіальних громад.

Зараз в державі, у владі зокрема, активно обговорюються проекти щодо внесення змін до Конституції та прийняття відповідних законів, які б дозволили перенести владу з центру на місця, делегувати створеним територіальним громадам та їх органам місцевого самоврядування частину повноважень, які раніше виконувались виконавчими органами на місцях. Але у зв'язку з цим постає питання кадрового забезпечення служби в оновлених органах місцевого самоврядування, так як стане необхідність в професійних та висококваліфікованих кадрах, які б могли зайняти посади в органах місцевого самоврядування. Це кадрове забезпечення дозволило б інакше подивитися на саму сутність органів місцевого самоврядування, а що найголовніше – змогло б надати людям, громадянам України, механізми для здійснення влади в країні.

Зі створенням територіальних громад різко збільшиться потреба в кількості громадян, які б перебували на службі в органах місцевого самоврядування, що, в свою чергу, може привести до скорочення числа державної служби в центральних органах і заохочення їх переходу на службу до органів самоврядування на місцях. Тому, потрібно створювати такі умови, при яких нове кадрове забезпечення служби в органах місцевого самоврядування було б максимально прозорим, професійним та формувалося за допомогою територіальних громад згідно з Конституцією України.

**Метою дослідження** є – підвищення ефективності кадрового забезпечення служби місцевого самоврядування в умовах децентралізації

### **Завдання дослідження:**

1. Дати визначення поняттям: «кадрова служба», «кадрове забезпечення служби» та «служба в органах місцевого самоврядування»;
2. Розглянути правові підвалини забезпечення служби в органах місцевого самоврядування;
3. Проаналізувати досвід зарубіжних країн в кадровому забезпеченні служби в органах місцевого самоврядування;
4. Розглянути та проаналізувати можливе впровадження досвіду децентралізації влади та кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоуправління на прикладі Швейцарії;
5. Визначити сутність теорії управління – New Public Management та можливість її застосування у вдосконаленні системи кадрової служби органів місцевого самоуправління;
6. Запропонувати шляхи удосконалення представницьких органів місцевого самоврядування.

**Об'єктом** даної теми є – кадрове забезпечення служби в органах місцевого самоврядування в умовах децентралізації.

**Предметом** – механізм кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування в умовах децентралізації.

**Структура** курсової роботи складається зі змісту, вступу, трьох розділів, в кожному з яких по два підрозділи, висновків та списку літератури. Загальний обсяг роботи – 55 сторінок, із них 44 сторінок основного тексту. Список використаних джерел складає 68 найменування і становить 9 сторінок.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КУРСОВОЇ РОБОТИ**

У **вступі** розкрито актуальність теми, визначено мету, об'єкт, предмет і завдання дослідження.

**Перший розділ «Теоретико-методологічне обґрунтування механізму кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування»** присвячений розгляду сутності понять даної теми, правових підвалин діяльності служби в органах місцевого самоврядування та організацію і забезпечення їх роботи.

У **підрозділі 1.1. «Підходи до визначення сутності кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування»** розглядаються та даються визначення таким поняттям, як: «кадрове забезпечення», «кадрова служба», «служба в органах місцевого самоврядування», «кадрова політика»,

«кадровий процес» та «професіоналізація». Визначається різниця та особливості використання кожного з них.

**У підрозділі 1.2. «Система кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування: правовий та організаційний аспекти»** розглядаються правові засади служби в органах місцевого самоврядування та організація кадрової служби в органах самоврядування на місцях. Розглядається законодавча база України, яка регулює відносини в службі органів місцевого самоврядування на прикладі таких законів, як «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про місцеве самоврядування в Україні» та Європейської Хартії «Про місцеве самоврядування». Дається визначення сутності функціональної та організаційної структури кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування.

**У другому розділі «Аналіз іноземного досвіду кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування та перспективи його впровадження в Україні»** досліджено іноземний досвід кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування, проаналізовано основні принципи їх забезпечення, а також можливість впровадження досвіду розглянутих країн в нашій державі.

**У підрозділі 2.1. «Зарубіжний досвід кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування»** наводиться досвід кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування в таких країнах, як: Франція, Велика Британія, Німеччина, Польща, Сербія, США та Канади. Розглядаються шляхи якісного підвищення професіоналізації кадрів служби в органах місцевого самоуправління.

**У підрозділі 2.2. «Впровадження досвіду кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування Швейцарії в Україні»** аналізується досвід реформування Швейцарії. Вивчається шлях її децентралізації та формування органів самоврядування на місцях. Детально розглядаються принципи функціонування держави та формування влади, яке відбувається не згори вниз, а знизу в гору – община – кантон – федерація. Проводиться порівняння з ситуацією в Україні та розглядається можливість застосування цього досвіду в нашій країні, по принципу: громадянин – територіальна громада – держава.

**Третій розділ «Оптимізація механізму кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування в умовах децентралізації»** присвячено розгляду пріоритетних шляхів та кроків для перетворення служби в органах місцевого самоврядування та їх кадрового забезпечення в якісно новину систему функціонування влади на місцях.

*У підрозділі 3.1. «New Public Management як пріоритетний напрям вдосконалення системи управління кадрами органів місцевого самоврядування»* проведення розгляду такої теорії управління, як New Public Management, надання їй визначення та основних особливостей. Визначаються можливості, які надаються органам місцевого самоврядування та перспективи впровадження елементів цієї теорії в систему управління України в умовах децентралізації. Доводиться актуальність застосування її в Україні.

*У підрозділі 3.2. «Перспективи створення представницьких органів місцевого самоврядування»* проаналізована можливість створення представницьких органів місцевого самоврядування з урахуванням нового закону «Про добровільне об'єднання територіальних громад» та вже існуючих положень Конституції. Пропонуються шляхи формування органів місцевого самоврядування, в першу чергу, територіальними громадами за умови впровадження механізмів реалізації Конституційних прав територіальних громад.

## **ВИСНОВКИ**

Україна зараз знаходиться в стані очікування змін, які повинні призвести до зміни формату відносин між громадянами та владними органами. В першу чергу йдеться про децентралізацію управління. Це, в свою чергу, вимагає підготовки кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування до готовності прийняття на себе переважної більшості функцій виконавчих органів на місцях, а в подальшому і саме формування державних владних структур.

Аналіз наукових джерел щодо визначення сутності поняття «кадрова служба» дозволяє говорити про те, що кадрову службу переважно визначають, як кадровий менеджмент у сфері державного управління. А коли ми розглядаємо поняття «кадрового забезпечення», то в першу чергу мається на увазі забезпечення певної сфери діяльності необхідною кількістю професійних працівників. Якщо ж говорити про кадрове забезпечення служби в органах місцевого самоврядування, то це залучення кадрів високого рівня професіоналізму та з дотримання вимог, пов'язаних з несенням служби в органах самоврядування на місцях.

Правовими підвалинами служби в органах місцевого самоврядування є Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування», який визначає саму сутність служби в органах місцевого самоврядування, основні її принципи, права та обов'язки. В ньому також визначаються посади, які можуть займати службовці місцевого самоврядування, а також організація

роботи цих службовців, адже підготовка кадрів до роботи в відповідних органах потребує особливої уваги, так як відрізняється від підготовки кадрів на державну службу.

У зв'язку з цим було проаналізовано зарубіжний досвід кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування. У кожній країні існують свої особливості підготовки та проходження служби в органах місцевого самоврядування. Так, у Франції, наприклад, службовці проходять певне навчання, складають іспити і, по проходженню яких, вступають на службу на контрактній або на постійній основі. В цій системі переважає кар'єрна служба. В Німеччині можна обирати між службою в муніципалітеті, або ж службою в соціальному секторі, зарплатня за яку, визначається суспільним договором. У Великобританії виробляються загальнонаціональні необхідні якості для ефективного управління, які потім трансформуються за своїми вимогами на місцях. У США більш демократичний підхід до кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування, так як вони керуються принципом залучення, в першу чергу, фахівців для управління.

Детальної уваги також заслуговує досвід Швейцарії. Це країна з десятилітньою практикою впровадження системи децентралізації, яка є успішним прикладом для запозичення її досвіду. Головний принцип, за яким влаштована система управління в Швейцарії є: комуна – кантон – федерація. Мається на увазі, що управління відбувається на зверху вниз, як в Україні, а знизу вгору. Комуни вибирають своїх представників в кантони, а ті, в свою чергу, обирають вже представників на рівні федерації. Федеральна кадрова служба займається підготовкою необхідних професійних кадрів для несення державної служби.

В контексті можливості впровадження досвіду Швейцарії в Україні, актуальним є також розгляд теорії New Public Management, яка базується на децентралізації влади, залученням громадськості до управління країною та зменшенню централізації економічної сфери в країні, за рахунок залучення приватного сектору до управління та надання послуг населенню.

А якщо ми розглядаємо цю теорію в межах тих адміністративних змін, які заплановані в змінах до Конституції, то впровадження теорії New Public Management немає сенсу, адже закони про децентралізацію насправді закріплюють ще більше централізацію на місцях, в тому числі і в представницьких органах місцевого самоврядування. Тому, вважаємо за потрібне спершу привести в узгодженість права, вже закріплені в Конституції, з механізмами, необхідними для їх втілення і вже на основі цієї узгодженої системи почати змінювати та вдосконалювати саму систему кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування. Адже

після запровадження цих змін, місцеве самоуправління як ніколи буде потребувати висококваліфікованих кадрів для забезпечення прав та обов'язків територіальних громад, які і формуватимуть самі органи місцевого самоврядування.

## АНОТАЦІЯ

**Крупеня Н.В. Механізм кадрового забезпечення служби органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації.**

У роботі здійснено розгляд сучасного стану механізму кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування. В умовах децентралізації управління, важливим питанням постає підготовка кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування до готовності прийняття на себе переважну більшість функцій виконавчих органів на місцях, а в подальшому і саме формування державних владних структур.

Здійснено розгляд правових підвалин служби в органах місцевого самоврядування та саму організацію їх роботи. Проаналізовано зарубіжний досвід передових країн світу з кадрового забезпечення служби в органах місцевого самоврядування, а також детально розглянутий досвід реформування влади Швейцарії та її кадрового забезпечення. Розкрито особливості теорії New Public Management та можливості її впровадження в Україні з урахуванням забезпечення виконання Конституції України та визначенням механізму формування територіальних громад.

**Ключові слова:** кадрове забезпечення, служба в органах місцевого самоврядування, децентралізація, територіальні громади, New Public Management.

## SUMMARY

**Krupenya N.V. The mechanism of staffing the service of local governments under the decentralization.**

The work is carried a review the current state of the mechanism of staffing of local government. In terms of decentralization, appears an important question about preparation staffing the service in local self-government readiness to take over the majority of functions executive powers of locally and in the future even the formation of public authorities.

The legal foundations of service in local government and the organization of their work were reviewed. Also there were analyzed a foreign experience of leading countries of staffing the service in local government and considered in detail the experience of reforming the Swiss authorities and its staffing. There were disclosed the features of the theory of New Public Management and its possible

implementation in Ukraine, taking into account the enforcement of the Constitution of Ukraine and the determination of the mechanism of formation of communities.

**Keywords:** staffing, service in local government, decentralization, local communities, New Public Management.