

2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2007. – 535 с.

3. Долішній М. І. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика / М. І. Долішній, С. М. Злупко. – К. : Наукова думка, 2012. – 258 с.

4. Певная М.В. Профессиональный имидж и престиж социальной работы : [монография] / М. В. Певная, Ю. Р. Вишневецкий, Я. В. Дидковская, Н. Б. Качайнова. – Екатеринбург : Изд-во УрФУ, 2011. – 184 с.

5. Плющ Р. М. Формування структури місцевого самоврядування: організаційно-управлінський аспект : [монографія] / Р. М. Плющ. – К. : Вид-во НАДУ, 2006. – 396 с.

6. Про службу в органах місцевого самоврядування [Електронний ресурс] : Закон України від 7 червня 2001 р. № 2493-III. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>.

УДК 352.071

Стативка Н. В., д.гос.упр., доц., ХарРІИ НАГУ

ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Осуществлен анализ количественных и качественных параметров развития трудового потенциала должностных лиц местного самоуправления; определены пути повышения их профессиональной компетентности.

Ключевые слова: трудовой потенциал, должностные лица местного самоуправления; профессиональная подготовка.

Постановка проблемы. Современная научная мысль рассматривает местное самоуправление как единственно возможную модель демократизации и рационализации власти на местах и неотъемлемый атрибут гражданского общества [1–5]. Действенность управленческой системы зависит от качества всех без исключения ее составляющих, и при наличии отклонений в любом из звеньев не может считаться достаточной и качественной в целом.

Таким проблемным звеном для управленческой системы на современном этапе остается кадровое обеспечение органов местного самоуправления. Профессиональная способность чиновников местного самоуправления не есть достаточной, а формирование кадрового потенциала имеет проблемы, которые непосредственно влияют на профессионализм этой категории служащих. В частности, в Стратегии государственной кадровой политики на 2012 – 2020 годы говорится о "медленных темпах внедрения современных технологий профессионального развития" [6]. Причина несостоятельности многих служащих как настоящих профессионалов своего дела кроется, в ча-

стности, в самой экстенсивной "технологии" воспроизводства человеческого потенциала органов местного самоуправления.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы политико-правового регулирования местного самоуправления, его эффективной организации и функционирования являются предметом исследований отечественных ученых, в частности: В. Бабкина, К. Гаджиева, А. Зайца, Г. Кобца, Ю. Куца, О. Лукашевой, В. Мамоновой, Ю. Пивоварова, В. Ткаченко, О. Чаплыгина и др. Системные исследования по вопросу повышения профессиональной компетентности государственных служащих осуществлялись П. Вороной, В. Гошовской, С. Серегиным, В. Скуратовским, Ю. Сурминым, В. Шарым и др.

Зачастую препятствия профессионализации органов местного самоуправления связаны с системными проблемами, которые присущи местному самоуправлению, в частности: отсутствием исчерпывающего перечня управленческих функций органов местного самоуправления и соответственно четкого распределения власти между государственными органами и органами местного самоуправления; неоптимальным количеством территориальных общин в контексте их самостоятельности при решении социальных вопросов и сложности согласовательных механизмов; несбалансированностью финансовых механизмов обеспечения функционирования местной общины с учетом отношений между государственным (центральным) и местными бюджетами.

Уже это является причиной существенных проблем в организации подготовки муниципальных служащих и фактически не дает оснований для четкого определения образовательно-квалификационных требований для профессиональной подготовки и повышения квалификации должностных лиц местного самоуправления. Существует и целый ряд внутренних проблем, которые можно считать последствиями названных выше системных.

Постановка задания. Проанализировать состав должностных лиц местного самоуправления; изменение количественных и качественных параметров их развития и определить пути повышения профессиональной компетентности должностных лиц местного самоуправления.

Изложение основного материала. В 2012 г. в органах местного самоуправления Украины работало 98117 должностных лиц местного самоуправления (табл.). Динамика изменения численности служащих местного самоуправления за последние 7 лет показывает рост этого показателя на 6,7 %, или почти на 6,2 тыс. чел., что коррелируется с такой же тенденцией в государственном секторе управления (на 11,2 % и 27,7 тыс. чел., соответственно). Однако четкую тенденцию абсолютного увеличения численности служащих местного самоуправления, как и госслужащих, было изменено на обратную начиная с 2010 г.

Одним из основных критериев качественной работы должностных лиц органов местного самоуправления является способность удовлетворения по-

требностей и решения проблем общин, а также отношение величины чиновничьего аппарата к количеству населения. Анализ распределения должностных лиц местного самоуправления по регионам Украины показал, что в расчете на 10 тыс. человек населения наибольший показатель в Луганской – 5, а наименьший в г. Севастополь – 0,8.

Таблица

Динамика общего количества государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления Украины в 2005 – 2012 гг. [7]

Годы	Госслужащие	Должностные лица местного самоуправления
2005	247091	91925
2006	255129	95641
2007	265315	98948
2008	278707	100582
2009	283408	100789
2010	279500	99783
2011	268108	99783
2012	274739	98117

Численность женщин-чиновников органов местного самоуправления составляет 74877 чел., что более чем втрое превышает численность мужчин – 23240 чел. Возрастная структура показывает, что в среднем больше чиновников возрастной группы 46 – 54 года (31,3 %). С внесением изменений в Закон Украины "О содействии социальному становлению и развитию молодежи в Украине" молодыми считаются служащие моложе 35 лет. Таких в органах местного самоуправления, согласно статистическим данным, в Украине на начало 2013 года было 27818 человек, или всего 28,4 % от численности всех должностных лиц, что значительно меньше аналогичного показателя в государственной службе, где он составляет 50,1 % от совокупной численности работающих. Все это только подтверждает, что работа в органах местного самоуправления не захватывает молодежь, которая имеет соответствующее образование. По половому признаку мужчин наибольшая численность среди категории лиц 36 – 45 лет – 7172 человек, а женщин в категории 46 – 54 лет – 25 446 человек.

В системе местного самоуправления существует целый ряд проблем, среди которых особо выделяются: несовершенная система профессионального обучения и повышения квалификации; несовершенная система оплаты труда; базирование украинской административной культуры на централизации, непрозрачности и отсутствие четких регламентов принятия решений.

Уровень профессиональной подготовки влияет на качество услуг, предоставляемых населению. Качество этих услуг является главным критерием оценки деятельности муниципального управления и определяет ценность местной власти для граждан через способность удовлетворения их важней-

ших жизненных потребностей. Несмотря на то, что количество и доля чиновников, имеющих неполное высшее образование, с 2005 г. по 2012 г. существенно уменьшились с 33311 (37,0 %) до 26372 (27,1 %), проблема не исчерпана, ведь среди специалистов низшей категории, которых почти треть, этот показатель составляет сравнительно низкую величину – около 50 %. При отсутствии вертикали управления, когда каждый орган местного самоуправления является отдельным, самостоятельным органом, ответственность за принятие решения зачастую возлагается именно на эту категорию лиц, которые непосредственно контактируют с клиентом, потребителем услуги.

Выборность должностей в органах местного самоуправления и, соответственно, их постоянная сменяемость является одной из особенностей кадрового обеспечения службы в органах местного самоуправления. Эта особенность должна стать объективной причиной для разработки соответствующих учебных программ, определенной перестройки государственной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации должностных лиц местного самоуправления. Эта работа должна в качестве ориентира иметь задачи профессионализации всех чиновников местного самоуправления. Следует отметить, что до сих пор нет оснований считать мероприятия по профессиональному обучению должностных лиц местного самоуправления достаточными. Известно, чтобы формально соответствовать требованиям законодательства относительно состояния своих знаний, умений и навыков, государственный служащий или должностное лицо местного самоуправления должно в течение пяти лет по крайней мере один раз пройти повышение квалификации по профессиональной программе. Очень важно в будущем преодолеть формализм в формировании образовательных программ, максимально усилив их прикладную, практическую направленность.

Выводы. Необходимо концептуально изменить работу органов местного самоуправления, выстраивая ее на принципах работы проектных организаций. Конечно, для реализации такого замысла финансовые ресурсы должны быть переданы из центра на места, а услуги – максимально приближенными к человеку, как того требует ратифицированная Украиной Европейская хартия местного самоуправления. В этом контексте необходимо создать условия для объединения реальных потребностей в государственном заказе, обеспечить механизм его качественной и количественной обработки, определить законодательно легитимного ответственного за этот процесс. Качество государственного управления и работы государственных органов власти, как центральных, так и на местах непосредственно зависят от качественного уровня подготовки служащих, преданности делу и соблюдения ими законов. Основными системными мерами, которые призваны обеспечить повышение ответственности и престижа службы в органах местного самоуправления, являются:

1. "Внедрение системы объективной оценки эффективности представительских органов местного самоуправления. Среди основных критериев

оценки должны быть производительность, эффективность, качество и своевременность работы" [8].

2. С целью "формирования действенного резерва и заполнения вакантных должностей следует ввести в общенациональном масштабе систематическое информирование общественности о необходимости в кадрах. Обеспечение роста потенциальных возможностей лиц, уполномоченных на выполнение функций органов местного самоуправления, на основе внедрения технологий социального конструирования, которые позволяют не просто анализировать реальные события, выявлять зависимость между процессами, раскрывать новые закономерности, но осуществлять их ситуативную интерпретацию, идентифицировать те проблемы, которые подлежат первоочередному решению, непосредственно указывать на расходы, разрабатывать конкретные организационно-управленческие мероприятия" [9].

3. Усиление общественного доверия к должностным лицам местного самоуправления. Должны быть утверждены новые подходы к организации деятельности служащих, в частности во взаимодействии с гражданами, прежде всего в принципиальном изменении характера этого взаимодействия. Необходимо установить стандарты качества работы служащих и их поведения по отношению к гражданам. Сегодня главной чертой деятельности государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления должен стать приоритет прав и интересов личности.

4. Следует продолжить реформирование системы оплаты труда должностных лиц местного самоуправления, обеспечить конкурентоспособность этой формы управленческой деятельности на рынке труда.

Список використаних джерел

1. Сталій розвиток територіальної громади: управлінський аспект : [монографія] / [кол. авт.]; за заг. ред. Ю. О. Куца, В. В. Мамонової. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2008. – 236 с.

2. Миколайчук М. М. Економічна політика регіонального розвитку в умовах глобалізації: [монографія] / М. М. Миколайчук; за наук. ред. І. В. Розпутенка. – К. : К.І.С., 2009. – 228 с.

3. Региональная экономика: [учебник] / под ред. В. И. Ляпина, М. В. Степанова. – М. : ИНФРА – М., 2007. – 666 с.

4. Удовиченко В. П. Украина: поиск модели социального государства : [монография] / В. П. Удовиченко. – К. : [б. в.], 1997. – 205 с.

5. Жванія Д. Адміністративна реформа – лише перший крок на шляху реформування місцевого самоврядування / Д. Жванія // Местное самоуправление и региональное развитие в Украине. – 2013. – № 1. – С. 30–33.

6. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>.

7. Державна служба в Україні у 2005 – 2012 роках (основні показники якісного та кількісного складу) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://infolight.org.ua>.

8. Гошовская В. Концептуальные подходы к оценке экономической эффективности деятельности органов местного самоуправления / В. Гошовская, П. Ворона // Местное самоуправление и региональное развитие в Украине. – 2013. – № 1. – С. 34–38.

9. Газарян С. В. Концепція зростання потенційних можливостей особи, уповноваженої на виконання функцій держави або органів місцевого самоврядування / С. В. Газарян // Теорія та практика державного управління. – 2013. – № 1. – С. 370–377.