

УДК 338.26

**КАДРОВА ПОЛІТИКА – СТРАТЕГІЧНИЙ ПРІОРИТЕТ
УДОСКОНАЛЕННЯ ЯКОСТІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В
КОНТЕКСТІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ**

О. В. Лютий

Верховинська РДА, Івано-Франківської області

e-mail: o.v.liutyi@gmail.com

О. В. Білоцький

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

e-mail: fuid@ua.fm

Триваюча широкомасштабна адміністративно-територіальна реформа і комплексні зміни у місцевому самоврядуванні України вимагають вироблення наукою і сприйняття суспільством єдиного системного бачення цього процесу, його стратегічних цілей і тактичних завдань в загальнодержавному і локальному контекстах.

Слід вказати, що наукове обґрунтування більшості проблемних аспектів процесу децентралізації є достатньо добре опрацьованими вітчизняною науковою спільнотою в сфері державного управління. Проте, під знаком запитання продовжує залишатися проблема забезпечення якості управління життєдіяльністю таких нових утворень як об'єднані територіальні громади (ОТГ).

Контент-аналіз інформаційного простору щодо питань кадрового забезпечення діючих і новостворюваних ОТГ дозволяє прийти до висновку про загальне усвідомлення існуючої проблеми. Так, в [1] вказується, що «Для об'єднаних територіальних громад саме кадрові питання є проблемним, адже в село ніхто не хоче йти працювати», в [2], що на «... на рівні сільських територій виник гострий дефіцит кваліфікованих фахівців у різних сферах життєдіяльності, що поступово спричиняє втрату людського інтелектуального капіталу...», в [3], що «... у всіх новостворених ОТГ серйозною проблемою виявилось – відсутність кваліфікованих кадрів: фінансистів, архітекторів, розробників інфраструктурних проєктів тощо – високопрофесійних управлінців», в [4], що «У зв'язку з потребою в кадрах у різних регіонах України розпочато активізацію заходів щодо кадрового забезпечення функціонування ОТГ ...», в [5], що в більшості ОТГ «... фактично відсутні кваліфіковані трудові ресурси у належній кількості, які б змогли забезпечити реалізацію власних та державних повноважень в ОТГ та надання елементарних адміністративних послуг для населення ОТГ» і т. д., і т. п.

В зв'язку з цим навіть виникає необхідність «... визначити фаховий рівень кадрового забезпечення ОТГ, зрозуміти потреби та напрацювати практичні

рекомендації, спрямовані на підвищення управлінських навичок керівників та членів ОТГ» [6].

Проблема якісного добору управлінських і фахових кадрів виникає в зв'язку з необхідністю залучення до цих процесів людей, які у більшості випадків або не мають взагалі, або мають незначний досвід відповідної роботи, не мають спеціальної освіти, приступають до неї без належного усвідомлення своїх обов'язків і функцій, повноважень і відповідальності.

Автори аналітичної записки [5] недаремно прийшли до висновку про те, що «...недостатньо науково обґрунтовані, недосконало розроблені та схвалені перспективні плани формування територій громад, не стали надійним запобіжником формування неспроможних громад». І однією із головних складових цієї неспроможності є відсутність належно підготовленого кадрового наповнення останніх, починаючи від лідера громади, лідерів ключових груп впливу і кваліфікованих фахівців, здатних здійснювати ефективне управління створеною громадою.

В зв'язку з цим, питання кадрового забезпечення ОТГ поступово виходить на перший план в більшості новостворюваних громад, а будь-які недоліки в його вирішенні потенційно здатні нанести велику шкоду справі децентралізації. На жаль, саме ця проблема повністю відсутня в більшості методичних і практичних посібників з порадами та інструкціями щодо створення ОТГ [для прикладу, 7, 8, 9], в яких питанню кадрів, ролі і важливості професіоналізму та компетентності керівників і службовців органів місцевого самоврядування в становленні спроможних ОТГ не приділено належної уваги.

Однак, керівний і фаховий корпус новостворених ОТГ починає функціонувати в новій системі управлінських і організаційних відносин, які стали складнішими і нетрадиційними, в зв'язку з чим навіть наявний минулий досвід окремого керівника або цілої організації не можуть задовольнити різноманітні, неординарні і нестереотипні управлінські ситуації, які потребують нових управлінських технологій реагування і прийняття професійно обґрунтованих рішень [10]. Відтак, особливої актуальності набуває аналіз можливостей використання доробку світових шкіл управління і менеджменту щодо визначення необхідних характеристик лідерів і службових осіб ОТГ, від здібностей, умінь, ділових та особистісних якостей яких залежатиме якість управління, а, зрештою, і досягнуті успіхи в економічному, культурному, політичному і розвитку громади.

В доповіді наведені результати такого аналізу, проведеного за участю авторів, а також запропоновані удосконалені моделі, переліки професійних вимог і компетенцій, критерії відбору та оцінки кандидатур керівників-лідерів і посадовців-фахівців для органів місцевого самоврядування [11, 12, 13].

Апробація і впровадження останніх в практику обґрунтування і підготовки пропозицій щодо створення ОТГ, а також добору кандидатур для кадрового

наповнення системи управління їх діяльністю можуть мати позитивний ефект як при створенні, так і в процесі управління життєдіяльністю будь-якою окремо взятою об'єднаною територіальною громадою.

Список використаних джерел:

1. Олег Стецевич: Завдання і пріоритетні напрямки розвитку кадрового забезпечення органів державної влади та місцевого самоврядування області / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://buk-visnyk.cv.ua/30-0/787/>
2. Питання формування регіонального замовлення обговорили з головами ОТГ / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://khoda.gov.ua/pitannja-formuvannja-reg%D1%96onalnogo-zamovlennja-obgovorili-z-golovami-otg>
3. Пальчук В. Першочергові завдання об'єднаних територіальних громад / В. Пальчук // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://xn--80aid1aуз.xn--80ao2a3f.xn--j1amh/analitika-i-monitoring/analitichni-materiali/150-pershochergovi-zavdannya-ob-ednanikh-teritorialnikh-gromad.html>
4. Тарасова В. Кадрове забезпечення в об'єднаних територіальних громадах [Електронний ресурс] / В. Тарасова // Україна: події, факти, коментарі. – 2017. – № 12. – С. 30–41. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr12.pdf>
5. Мельничук А., Остапенко П. ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ВЛАДИ: реформа №1 [аналітичні записки] / А. Мельничук, П. Остапенко. – К.: ЦОП «Глобус» ФОП Кравченко Я.О. – 2016. – 35 с.
6. На Львівщині керівників ОТГ перевіряють на фаховість / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://loda.gov.ua/news?id=28457>
7. Практичний посібник з питань формування спроможних територіальних громад / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zhydachivrda.org.ua/file/image/051/posibnik_gromadi_1.pdf
8. Об'єднання громад: від ініціативи до ефективної діяльності / Упорядник Богдан Зелений. – Львів, 2016. – 288 с.
9. Інструменти розвитку об'єднаних територіальних громад в умовах децентралізації влади / За заг. ред. В. М. Олуйко – К. : Ваіте, 2017. – 432 с.
10. Механізми професіоналізації органів місцевого самоврядування в контексті забезпечення сталого розвитку територіальної громади : наук. розробка / [авт. кол. : О. І. Сушинський, А. О. Каляєв, І. О. Дробот]. – К. : НАДУ, 2009. – 64 с.
11. Дзвінчук Д. І. Економіка знань і необхідні зміни в моделях лідерства / Д. І. Дзвінчук, М. О. Лютий, В. П. Петренко // Зб. наук. праць «Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії». – 2016. – Вип. 64. – С. 44-60.
12. Лютий О. В. Проблема лідерства в об'єднаних територіальних громадах – ключова умова успіху процесу децентралізації влади / О. В. Лютий

// «Публічне управління: проблеми та перспективи» : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Харків 28 жовтня 2016 р. – Харків: ТОВ «Константа», 2016. – С. 184-189.

13. Білоцький О. В. Модель посадової особи для органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад / О. В. Білоцький, О. В. Лютий, Р. В. Панасюк // «Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, 21 квітня, 2017 р. – Полтава: ПолтНТУ, 2017. – С. 69-70.

УДК 330.322.16 : 332.142.4

ІНІЦІАТИВА ПРОЗОРОСТІ ВИДОБУВНИХ ГАЛУЗЕЙ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ТА ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ

Р. Т. Мацьків

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
e-mail: uv@nung.edu.ua*

Реформа децентралізації, яка активно впроваджується в Україні передбачає передачу повноважень та бюджетних надходжень від державних органів до органів місцевого самоврядування. Метою реформи місцевого самоврядування є, передусім, забезпечення його спроможності самостійно, за рахунок власних ресурсів, вирішувати питання місцевого значення. Йдеться про наділення територіальних громад більшими ресурсами та про мобілізацію їхніх внутрішніх резервів. В Україні є значна кількість регіонів, де здійснює видобування нафти і газу. Однак, один із найбільш вагомих податків, що сплачується видобувними компаніями на користь держави (рентна плата за користування надрами) сьогодні в повному обсязі зараховується до державного бюджету України. При цьому регіони, де безпосередньо ведеться видобуток корисних копалин, стикаються з низкою проблем, таких як порушення чи навіть руйнування транспортної інфраструктури, погіршення екологічного стану, проблеми водозабезпечення та багато інших, на вирішення яких не вистачає коштів.

Видобувна промисловість завжди була однією з основних галузей в економіці багатих на ресурси країн. Цей сектор становить не менше 20% доходів бюджету у країнах з низьким та нижче середнього рівнем доходів (у деяких країнах – близько 60% усіх бюджетних надходжень). З огляду на це, забезпечення прозорості у видобувних галузях набуває особливого значення в контексті досягнення підзвітності державних органів, високих стандартів урядування та стабільного економічного розвитку [1].

Ініціатива прозорості видобувних галузей (ІПВГ) є одним із механізмів досягнення вищезазначеної мети. Країни, які взяли на себе зобов'язання