

- тові України. – 2006. – № 2. – С. 347–353.
8. Адміністративно-територіальна реформа: від моделювання до реалізації. Інформаційні матеріали для Херсонської області / [А. Петкевич, А. Шипко, Л. Оленковська, І. Лопушинський]. – Херсон: Херсонська міська друкарня, 2009. – 106 с.
 9. Проект Концепції реформи адміністративно-територіального устрою України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gromada.lviv.ua/print/2008/12/1/824.html>.
 10. Про затвердження Плану заходів щодо реалізації Концепції реформи місцевого самоврядування: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2009 р. № 1456-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>.
 11. Про схвалення Концепції реформи місцевого самоврядування: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.07.2009 р. № 900-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>.
 12. Стратегія економічного та соціального розвитку Херсонської області до 2015 року. – Херсон: Комплектавтордор, 2009. – 271 с.
 13. Чернов С. Місцеве самоврядування: погляд на проблеми та шляхи їх розв'язання / С. Чернов // Голос України. – 2009. – 26 листопада.

УДК 536.24.12

ЕФЕКТИВНІСТЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ

Педак І.С.

кандидат економічних наук, доцент

Оверченко Л.В.

Класичний приватний університет

Annotation

Necessity to improve the idea of a civil servant's important professional qualities, their role and significance according to the local politicians and municipal officials about building a new type of personnel services is considered in the article.

Анотація

У статті розглянуто необхідність удосконалення змісту, ролі і значення професійно важливих якостей місцевих політиків та муніципальних службовців стосовно розбудови кадрових служб нового зразка.

Ключові слова

Кадровий потенціал, кадрові служби органів місцевого самоврядування, якість кадрової роботи.

Вступ

Державна служба в Україні зазнає сьогодні надзвичайно глибоких перетворень, що зумовлено, насамперед, європейським вибором Української держави. Це задає набагато вищий рівень вимог до Українських державних службовців, породжуючи все більшу кадрову кризу в системі державного управління та місцевого самоврядування. Адекватною відповіддю на нові виклики часу має бути реформування кадрової політики та системи кадрової роботи на державній службі. Важливою складовою цього процесу має стати професіоналізація управління персоналом в органах державної влади та міс-

цевого самоврядування й значне підвищення ролі таких структурних підрозділів, як кадрові служби.

Незаперечним є те, що ефективність роботи систем місцевої влади безпосередньо позначається на всьому механізмі держави, оскільки до сфери компетенції цієї інституції віднесено великий масив державних справ, як до однієї з ключових ланок, що являє собою нижчий демократичний підвид державного управління. Від кваліфікації, стратегічного мислення, потенціалу, володіння технологіями публічної роботи, здатності приймати нестандартні рішення, спроможності оперувати не лише проблематикою об'єкта, яким опікується той чи інший службовець, а й сучасною методикою подолання державних і муніципальних проблем залежать успішна діяльність місцевої влади і безпека всієї держави.

Актуальність проблеми полягає в гострій необхідності формування нової генерації місцевих політиків і муніципальних службовців, які будуть діяти в принципово новій ситуації. Це пов'язано, перш за все, із зміною статусу громад, районних і обласних рад, що впливає з реформи місцевого самоврядування. Нові повноваження місцевого самоврядування потребуватимуть і людей з новими знаннями, вміннями і навичками. Крім того, можливість створення виконавчих органів районних і обласних рад

приведе до значного збільшення кількості посадових осіб місцевого самоврядування. Хоча і кількість державних службовців на місцях залишиться значною.

Суттєвий внесок в розробку цього питання вже зроблений як українськими (О. Воронько, О. Губа, С. Дубенко, В. Князев, В. Луговий, Т. Мотренко, Н. Нижник, С. Серьогін, В. Сороко, О. Оболенський, В. Щокін, В. Яковенко та ін.), так і зарубіжними вченими (І. Марченко, О. Турчинов, Дж. Томасон, М. Гай та ін.). У працях цих науковців приділена увага багатьом важливим питанням кадрової політики та роботи з персоналом у сфері державної служби. В усіх цих дослідженнях провідною є думка про те, що на сучасному етапі розвитку державної служби кадрова робота в ній має бути піднята на якісно новий рівень. Складність проблеми розширення та поглиблення функціонального спектра роботи кадрових служб в органах державної влади та місцевого самоврядування зумовлює потребу в теоретичному її дослідженні й напрацюванні науково обґрунтованого інструментарію, який могли б ефективно використовувати зазначені підрозділи. Саме гострий брак теоретичного підґрунтя та науково-практичного інструментарію є однією з найвагоміших причин суттєвого розриву між моделлю роботи кадрових служб, окресленою у відповідних постановках Кабінету Міністрів України, які стосуються Типового положення про цей підрозділ, і реальною практикою роботи. Дотепер не створено розгорнутої теоретичної моделі, яка давала б можливість деталізувати й розвивати нормативно-правову основу урядових документів, що регламентують роботу кадрових служб. З цієї причини керівники й практичні працівники цих підрозділів відчують брак орієнтирів для розбудови на місцях кадрових служб нового зразка і перерозподілу функцій кадрової роботи.

II. Постановка завдання

Мета статті – обґрунтувати форми, методи й інструменти для досягнення стратегії розвитку кадрового потенціалу на місцевому рівні

III. Результати

Враховуючи гостру актуальність проблеми реформування кадрових служб органів виконавчої влади та місцевого самоврядування і її невідомість розробленість, автори спрямували свої зусилля на заповнення окресленої прогалини в теорії та практиці проблеми якості управління на місцевому рівні, яка поглиблюється й тим, що серед посадових осіб місцевого самоврядування керівний склад становить майже 40%. Для порівняння: на державній службі це співвідношення не досягає 26%. Відтак, значна частка керівників у місцевому самовряду-

ванні, відповідальних за прийняття життєво важливих для територіальної громади рішень, зумовлює додаткові вимоги до їх кваліфікації.

Проблема вдосконалення діяльності кадрових служб органів державної влади є невід'ємною складовою більш широкої проблеми – підвищення ефективності кадрової політики у сфері державної служби. Це спонукає нас розпочати дослідження з аналізу того, яку роль відіграють кадрові служби в системі вироблення і втілення в життя державної кадрової політики сьогодні і які резерви закладені в процесі вдосконалення роботи кадрових служб саме з огляду на необхідність підняття на якісно новий рівень системи управління персоналом державної служби України.

В органах місцевого самоврядування кадрова політика має, порівняно з органами державного управління, відносно самостійність. У незалежній Українській державі міські, селищні та сільські ради перестали бути "привідними пасажами" партійних комітетів, як це було в радянські часи. Внаслідок демократичних реформ їх роль у вирішенні проблем територіальних громад значно зросла. Курс на розвиток місцевого самоврядування в Україні є однією з пріоритетних стратегій державотворення в нашій країні. Ідеалом цього розвитку є досягнення такого рівня місцевого самоврядування, який має місце сьогодні в провідних країнах Європи.

Очевидно, що зазначена вище мета може бути реалізована лише за умов наявності в органах місцевого самоврядування відповідного кадрового потенціалу, якість якого визначається обраною кадровою політикою. У центрі кадрової політики органів місцевого самоврядування перебувають людина та громада з їх інтересами й прагненнями [2]. Щоб урахувати особливості місцевих інтересів, ця кадрова політика повинна бути відносно незалежною від держави, мати певну свободу вибору.

Натомість, частка осіб з вищою освітою серед посадових осіб органів місцевого самоврядування становить лише 64,7%. При цьому, найнижчою ця частка є у Житомирській – 52,1%, Київській – 53,1% та Вінницькій – 55,5% областях; найвищою (без урахування міст Києва та Севастополя) – у АР Крим (77,7%), Харківській (74,8%), Запорізькій (73,1%), Дніпропетровській (72,6%) та Луганській (70,4%) областях. Підвищили кваліфікацію у 2009 р. 13,9% посадових осіб.

Якісний склад керівників місцевих державних адміністрацій також є вкрай незадовільним. Так, близько 15% призначених голів і заступників голів райдержадміністрацій та керівників апарату обласних і міських держадміністрацій не мають досвіду роботи

на керівних посадах у державному управлінні. Стільки ж голів РДА взагалі не мають жодного досвіду управлінської роботи. Частка осіб із вищою освітою серед службовців районних державних адміністрацій, станом 31.12.2009 р., становить 79,3%, при цьому 2% з них отримали цю освіту протягом 2009 р. 18,3% службовців РДА підвищили кваліфікацію у 2009 р.

Середній вік посадових осіб органів місцевого самоврядування становить близько 41,5 року, тоді як для державних службовців у середньому по Україні цей показник становить дещо менше – 37,5 року.

Одна з причин гостроти вищій рівень професійно-кваліфікаційного потенціалу працівника пов'язана з тим, що чим вищий рівень собівартості його набуття та підтримання, з огляду на необхідність інвестування в цей процес значних обсягів часу, грошей та зусиль. Крім того, важливою передумовою набуття високого професійно-кваліфікаційного потенціалу є наявність природних здібностей (талантів), які тим рідше зустрічаються, чим більш вони виражені. Малокваліфікована робоча сила має значно меншу собівартість, оскільки потребує багато менших інвестицій і спирається на поширені рівні природних здібностей.

Отже, надзвичайно проблемною сферою є оплата праці державних службовців, особливо місцевого рівня. На сьогодні оплата праці держслужбовців практично не пов'язана з кваліфікацією кадрів, освітою та професійною підготовкою, результатами навчання, складністю та відповідальністю виконуваних завдань тощо, а тим більше – з ефективністю діяльності владних структур. Попри те, що, відповідно до чинного законодавства, умови оплати праці визначаються Кабінетом Міністрів України, окремі відомства своїми підзаконними актами (чи навіть внутрішніми документами) запроваджують додаткові види грошового забезпечення, що спричиняє значні диспропорції в оплаті аналогічних видів та обсягів виконаної роботи державними службовцями різних органів і місцевостей. Так, наприклад, середньомісячна заробітна плата державних службовців районних державних адміністрацій у 2009 р. склала 1461 грн, що лише на 8% перевищує середню заробітну плату в галузі економіки. В середньому по Україні заробітна плата державних службовців становила 1978 грн, а середньомісячна заробітна плата посадових осіб місцевого самоврядування – 1771 грн.

Як один із наслідків недосконалої політики оплати праці є те, що в місцевому самоврядуванні залишається високою плінність кадрів: у 2009 р. на роботу не прийнято нових працівників, вибуло майже 10% осіб. Хоча варто відзначити, що показник вибу-

лих посадових осіб з органів місцевого самоврядування у 2007 р. найнижчий за останні вісім років – “піки” припадають на 2002 та 2006 рр. (близько 20%), що закономірно пояснюється виборчими циклами. Натомість, серед державних службовців плінність кадрів помітно вища (у 2007 р. вибуло близько 15%, прийнято – близько 22%), але практично не залежить від виборчої кон'юнктури.

Незадоволеність матеріальними умовами праці природно позначається на розвитку корупційних і тіньових відносин. За даними Голодержслужби України, найбільш враженими корупційними проявами є державні службовці III–IV категорій, до яких, зокрема, належать посади заступників голів обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, голів районних державних адміністрацій тощо.

Рівень відкритості та прозорості діяльності органів місцевого самоврядування залишається вкрай низьким, у багатьох радах не налагоджений механізм співпраці із ЗМІ, а громадські слухання, які проводяться, в більшості випадків носять формальний характер і просто “легалізують” раніше прийняті рішення.

Наслідками невиваженої та недосконалої кадрової політики на регіональному та місцевому рівнях стало таке:

- по-перше, руйнування кадрового потенціалу державної служби, особливо на місцевому рівні, де статус, умови матеріального забезпечення та соціального захисту державних службовців не відповідають рівню покладеної на них відповідальності;
- по-друге, різке зростання кількості скарг громадян, представників політичних партій, громадських організацій щодо порушень законодавства про державну службу та боротьбу з корупцією;
- по-третє, надзвичайно низький рівень організаційно-кадрової роботи в місцевих органах влади;
- по-четверте, загострення протистояння з органами місцевого самоврядування та територіальними підрозділами центральних органів виконавчої влади.

Причиною низького управлінського потенціалу місцевих органів влади є проблема формування кадрового потенціалу місцевих органів державної влади та органів місцевого самоврядування, яка полягає, насамперед, у відсутності професійного підходу в кадровій політиці – вимоги якості управління не закріплені ні в Конституції, ні в законах України.

Першочерговим завданням розвитку управлінської сфери місцевої влади є формування корпусу професійно підготовлених та авторитетних службовців. Питання вдос-

коналення кадрових ресурсів місцевого рівня не можна вирішувати за допомогою застарілих управлінських технологій. Зміст і форми підвищення кваліфікації управлінських кадрів необхідно наблизити до сучасної практики та зробити їх ефективнішими в подоланні конкретних місцевих проблем. Інструментом для підвищення кадрового потенціалу державного управління є комплексне вдосконалення національної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадовців місцевого самоврядування. При цьому така система має бути гнучкою, здатною адаптуватися до нових завдань, що виникають у перебігу проведення політичної, адміністративної, муніципальної та інших системних реформ, перерозподілу владних повноважень тощо.

Особливу увагу слід приділити створенню на рівні держави нового мотиваційного механізму – такого, що змушує посадовця до постійного оновлення своїх професійних знань, умінь, навичок.

Метаморфоза в структурі державної влади загострює потребу в державних службовцях високого рівня не меншою мірою, ніж зміни в збиранні, фіксації та переробці державно-управлінської інформації. Тобто інформація перестає бути лише інформаційним ресурсом, а все більше набуває рис владного ресурсу. А це, у свою чергу, ще більше загострює потребу органів державної влади в державних службовцях, здатних до інформаційно-аналітичної та інформаційно-комунікативної роботи на високому рівні кваліфікації. При цьому, на нашу думку, обсяг зазначеної потреби у представниках висококваліфікованої інтелектуальної праці на сьогодні, чи не вперше в людській історії, починає істотно переважати над чисельністю осіб, реально готових до неї.

Перехід же до інформаційного суспільства означає не тільки розширення інформаційного сектора, а й його переструктурування у бік збільшення частки саме висококваліфікованої розумової праці та витіснення мало-кваліфікованої розумової праці внаслідок комп'ютеризації та розвитку оргтехніки.

Таким чином, кадрове забезпечення державної служби та служби в органах місцевого самоврядування починає наштовхуватися, по-перше, на обмеженість біологічного відтворення людей інтелектуально високообдарованих, по-друге, на обмеженість ресурсів, потрібних для навчання та розвитку висококваліфікованого персоналу і, по-третє, на загострення конкуренції за подібного роду кадри. Вказані чинники різко підвищують вимоги до кадрових служб органів виконавчої влади та місцевого самоврядування у сфері моніторингу ринку праці та пошуку персоналу, його оцінювання і мотивування, а також у справі навчання та роз-

витку кадрів. Саме ці функції мають стати основними в діяльності цих підрозділів, а традиційна нині функція діловодства має бути комп'ютеризована і зайняти другорядне місце в системі кадрової роботи.

Отже, потреба в зміні функцій кадрових служб в органах державної влади та місцевого самоврядування впливає із тих кардинальних змін, які на разі переживає наше суспільство. Ці зміни створюють виклик як для організацій, так і для окремих індивідів.

Проте інформаційне суспільство змінює вимоги не тільки щодо потреб у кількості висококваліфікованих працівників, а й щодо якісних особливостей висококваліфікованої робочої сили. Зміни в суспільстві висувують нові вимоги до кадрових служб, які вони мають задовольняти адекватними трансформаціями. Інакше вони можуть частково або повністю втратити свою функціональність у нових умовах.

IV. Висновки

Таким чином, ефективне функціонування системи навчання державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування сприятиме формуванню персоналу нового типу саме управлінського апарату, спроможного приймати державні рішення та забезпечувати успіх соціально-економічних і політичних перетворень. А у практику управлінської діяльності місцевого самоврядування запроваджуватимуться нові принципи й підходи, нова організаційна культура, нові технології і техніка, формуватиметься нова психологія, що стануть суттєвими складовими інтелектуально-технологічної інфраструктури місцевого управління в Україні.

Навчання за місцем роботи має бути по-годжене з програмою, яка виконуватиметься згідно із планами відповідного органу місцевого самоврядування. Слід розвивати та інтенсивно застосовувати дистанційну форму навчання, заохочувати самостійну роботу службовців із підвищення своєї кваліфікації. Перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів місцевого самоврядування мають проводитися не рідше одного разу на два роки. Це має стати необхідною умовою для посадового підвищення та відповідного зростання рівня оплати праці.

Література

1. Воронько О.А. Керівні кадри: державна політика та система управління : навч. посіб. / О.А. Воронько. – К. : УАДУ, 2002. – 152 с.
2. Дробот І.О. Формування моделі професійно-компетентного працівника в контексті гарантування місцевого самоврядування / І.О. Дробот // Демократичні стандарти професійного навчання та діяльності публічних службовців: теорія, практика : міжн. наук.-прак. конф. 22 бе-

резня 2007 р. – Л. : ЛРІДУ НАДУ, 2007. – Ч. 1. – С. 224–277.

3. Сороко В. Побудова механізму оцінки ділових і професійних якостей держав-

них службовців / В. Сороко // Вісник Державної Служби України. – 2003. – № 1. – С. 67–68.

УДК 35.075.5:643/645

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОГО ПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ

Свіркін Д.О.

аспірант Класичного приватного університету

Annotation

In this article problems and directions of development of an industrial complex of the Zaporozhye area are considered, taking into account general Ukrainian tendencies of development of economy influence on this process, and also some aspects of the industry development state regulation are described. The analysis of the basic industries manufacture dynamics is carried out, the reasons and preconditions of such dynamics are defined, and also the basic priorities of development for 2010 are defined.

Анотація

У статті розглянуто проблеми та напрями розвитку промислового комплексу Запорізької області з урахуванням впливу на цей процес загальноукраїнських тенденцій розвитку економіки, а також наведено деякі аспекти державного регулювання розвитку промисловості. Проведено аналіз динаміки виробництва основних галузей промисловості, визначено причини та передумови такої динаміки, а також основні пріоритети розвитку на 2010 р.

Ключові слова

Промисловість, галузь, влада, економіка, експорт, конкурентоспроможність, ринок, потенціал, інвестиції.

I. Вступ

Серед трансформаційних процесів, що домінують у світі, визначальну роль відіграють структурні зміни в реальному секторі економіки, спрямовані на підвищення ефективності його функціонування. І, насамперед, це стосується промислового комплексу. Державне регулювання та координація процесів розвитку промислового комплексу, незважаючи на економічний та політичний устрій, завжди були та залишаються першопричиною забезпечення розвитку економіки країни в цілому. При цьому зазначене втручання держави в господарський комплекс може призвести і до негативних наслідків. Інтерес викликає дослідження розвитку регіональної промисловості як відображення загальнодержавних тенденцій. За-

значені питання висвітлюються в наукових працях таких учених, як С.Г. Дзюба, М.І. Долішній, С.А. Романюк, А.І. Сухоруков, В.А. Ткаченко, М.В. Шаленко та ін.

II. Постановка завдання

Метою статті є проведення аналізу тенденцій та визначення особливостей розвитку промисловості в регіональному аспекті з урахуванням впливу на цей процес загальноукраїнських процесів розвитку економіки, державного регулювання розвитку промисловості, а також визначення пріоритетів подальшого розвитку.

III. Результати

Промислове виробництво – це основний системоутворювальний елемент багатьох життєво-важливих сфер держави. Сьогодні промисловий комплекс забезпечує більш як третину загального обсягу валового внутрішнього продукту в Україні, майже 50% товарів і послуг та 80% експортної складової.

У національній економіці Запорізька область посідає одне з провідних місць, насамперед завдяки наявності потужного промислового комплексу.

Разом з такими областями, як Дніпропетровська, Донецька, Харківська та Луганська, Запорізька область формує більше, ніж 50% промислового потенціалу країни.

Тому досить цікавим є дослідження трансформаційних процесів у запорізькому промислому комплексі, бо вони, як дзеркало, відбивають економіку нашої країни в цілому.

Які галузі промисловості представляли до незалежності економіку України? Це машинобудування, енергетика та чорна металургія.

Внаслідок сприятливих умов і географічного положення, наявності енергетичних і сировинних ресурсів, Запорізька область представляла майже всі галузі та підгалузі матеріального виробництва. Найбільший розвиток отримали саме машинобудування, енергетика та чорна металургія.

У 1990 р. питома вага машинобудівної галузі становила 40,6%. На запорізьких ма-