

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО АКТИВУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

**Нестор О.Ю., к.е.н., молодший науковий співробітник відділу
регіональної фінансової політики, ДУ «Інститут регіональних
досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»**

У сучасних умовах децентралізаційних перетворень в Україні та формування об'єднаних територіальних громад особливо актуальним постало питання ефективного управління активами територіальних громад. Говорячи про активи як про об'єкт управління, варто розглянути також управлінський актив як суб'єкт управління, з'ясувати теоретичні підходи до його визначення, охарактеризувати чинники, що впливають на ефективність як управлінського активу, так і процесу управління загалом, а також проаналізувати світову практику.

Поглиблений аналіз теоретичних підходів до управлінського активу територіальних громад, а також прикладних аспектів його формування здійснено у дослідженнях зарубіжних (Ейкен М., Кейрнс Б., Тейлор М., Морен Р.) і вітчизняних (Васильченко Г., Парасюк І., Єременко Н., Сторонянська І. З., Беновська Л. Я., Шаульська Л.В., Безпалько О.М., Жовнірчик Я.Ф., Вольська О.М., Сорокіна Н.П., Котельников В.Д.) вчених, проте окремого дослідження потребує розмежування понять «кадри», «кадрове забезпечення», «кадровий потенціал» та «управлінський актив».

Метою є дослідження теоретичних підходів до поняття управлінського активу територіальних громад у сучасних умовах децентралізаційних перетворень в Україні.

Васильченко Г., Парасюк І., Єременко Н. зазначають, що завершення процесів децентралізації та реформ самоврядування, практична реалізація принципу повсюдності місцевого самоврядування покладе на лідерів громад інший рівень відповідальності за розвиток. Територіальні громади мають перетворитись із об'єкта управління на суб'єкт управління і самостійно забезпечувати свою спроможність. Територіальні громади також нестимуть відповідальність за планування свого розвитку, за економічне майбутнє та добробут. Тому представники місцевої влади повинні розуміти особливості сучасного розвитку, володіти необхідними знаннями, інформацією,

навичками та досвідом, щоб забезпечити більшу конкурентоспроможність своїх громад [1]. У зв'язку з цим зростає вагомість управлінського активу територіальних громад та виникає необхідність ґрунтовніше його дослідити.

Матеріальним вираженням активу територіальної громади можна вважати, згідно статті 142 Конституції України, рухоме і нерухоме майно, доходи місцевих бюджетів, інші кошти, земля, природні ресурси, що є у власності територіальних громад сіл, селищ, міст, районів у містах, а також об'єкти їхньої спільної власності, що перебувають в управлінні районних і обласних рад [2]. Однак, як слушно зауважують Сторонянська І. З. та Беновська Л. Я., у територіальних громад є ще й нематеріальні активи, такі як суспільний капітал (здоров'я, освіта, навички, вміння, досвід, підприємницькі, креативні та управлінські здібності мешканців територіальної громади тощо), зв'язки та взаємодії [3].

Важливим, на думку Шаульської Л.В. та Безпалька О.М., є з'ясування кола так званих ключових агентів громади, які приймають стратегічні та оперативні рішення на відповідному рівні – фахівців, посадових осіб, впливових та активних громадян, представників громадських організацій та бізнес-середовища. Характер їхнього світогляду, рівень професіоналізму, система цінностей визначають вектори розвитку громади, якість та результативність управління, внутрішнє та зовнішнє сприйняття громади, тобто є фундаментом, який або залучає додаткові ресурси або втрачає наявні [4]. Питання професіоналізму і компетенції органів публічної влади є актуальним, оскільки важливим завданням органів влади є підготовка висококваліфікованих кадрів, спроможних ефективно здійснювати управління територіальними громадами та забезпечувати їх добробут.

Під кадрами, на думку Вольської О.М., розуміємо персонал чи людські ресурси, які працюють в будь-якій організації. Кадрове забезпечення органів публічної влади – це формування органів публічної влади співробітниками, які мають певний рівень кваліфікації професійної підготовки, які повинні, з урахуванням вимог законодавства ефективно здійснювати свою діяльність з управління відповідними утвореннями [5].

На думку деяких вчених, кадрове забезпечення може розглядатися з точки зору кадрового потенціалу. Сорокіна Н.П. визначає кадровий потенціал у двох значеннях. Згідно першого це сукупність здібностей, прихованих можливостей фахівця, розкриття яких надає йому можливість реалізуватися у професійній сфері, згідно другого це і, професійні, соціальні, управлінські тощо), можливості виконання тих чи інших функцій при сприятливому розвитку здібностей, задатків, доведених їх до вмінь, навичок [6].

На нашу думку, доцільно розглядати також поняття «управлінський актив територіальної громади», який можна визначити як сукупність висококваліфікованих у сфері управління активами територіальних громад фахівців, котрі володіють лідерськими якостями, визначеним набором навичок та мають достатній для провадження ефективної професійної діяльності досвід, а також здатні швидко та якісно навчатися і адаптуватися до змін.

Оскільки управлінський актив територіальної громади включає в себе не лише представників органів місцевого самоврядування, а й приватного сектору, а також неурядових організацій, доцільно розмежувати поняття кадрового забезпечення територіальних громад та їх управлінського активу. На нашу думку, ключова відмінність між ними полягає в тому, що фахівці, включені до управлінського активу, необов'язково повинні бути працівниками саме державних структур чи органів місцевого самоврядування. Водночас, варто зауважити, що актуальні дослідження акцентують свою увагу саме на представниках цих структур.

Список використаних джерел

1. Васильченко Г., Парасюк І., Єременко Н. Планування розвитку територіальних громад : навч. посіб. для посадових осіб місц. самоврядування / Асоціація міст України. Київ : ВІ ЕН ЕЙ, 2015. 256 с.

2. Конституція України. (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141) (зі змінами) : сайт. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

3. Сторонянська І. З., Бенювська Л. Я. Орієнтація на управління активами територіальних громад: теоретичні підходи. Регіональна економіка. 2020. №1. С.5-13.

4. Шаульська Л.В., Безпалько О.М. Управлінський потенціал розвитку територіальних громад в Україні. Наука, освіта, суспільство: реалії, виклики, перспективи: зб. матеріалів конференції. С.170-172.

5. Вольська О.М. Кадрове забезпечення органів влади: проблеми та шляхи вирішення. «Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка». 2020. Випуск 2. С. 186-193.

6. Сорокина Н.П. Оценка деятельности персонала. К.: Справочник кадровика. 2008. №7.

TALENT MANAGEMENT SYSTEM AT HOSPITALITY ENTERPRISES

Potochylova I.S., PhD student of the Department of business economics

Mykolaiv National Agrarian University

Talent is a set of human abilities: inherent talents, skills, knowledge, experience, intelligence, character and energy, as well as the ability to learn and grow. McKinsey has defined that "talent management is the activity of a company that allows the use of investments in talented staff in the field of middle and senior management" [1].

The process of talent management is often used in creative industries, where such staff traits as sociability, propensity to learn and self-education and creativity are valued [2]. But not only in creative companies, human capital is one of the leading components of success.