

Список використаних джерел:

1. Леоненко Н. А., Поступна О. В. Інформаційна безпека України: механізми, сучасні виклики та загрози в умовах інформаційного глобалізму. *Bulletin of the National University of Civil Protection of Ukraine. Series: Public Administration*. 2022. Issue 2(17)2022. URL: <https://doi.org/10.52363/2414-5866-2022-2-14> (дата звернення: 20.02.2024).
2. Новікова О., Азьмук Н. Інформаційна безпека в соціально-трудо­вій сфері: виклики цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2021. № 30. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-30-30> (дата звернення: 20.02.2024).
3. Субіна Т. В. Інформаційна безпека як один з видів національної безпеки України. *Ірпінський юридичний часопис*. 2021. № 3. С. 103–113. URL: <https://doi.org/10.33244/2617-4154.3.2020.103-113> (дата звернення: 20.02.2024).
4. Шопіна І. М. Інформаційна безпека цифрової трансформації. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ (серія юридична)*. 2023. № 1. С. 28–35. URL: <https://doi.org/10.32782/2311-8040/2023-1-4> (дата звернення: 20.02.2024).
5. Шульженко Н. Інформаційна безпека суспільства від загроз організованої злочинності. *Наукові перспективи (Naukovі perspektivi)*. 2023. № 12(30). URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-12\(30\)-367-373](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-12(30)-367-373) (дата звернення: 20.02.2024).

Анотація: the paper analyses the problem of information security in the context of electronic document management of territorial communities. The key aspects of confidential information protection are considered, in particular, the use of cryptographic methods for data encryption and the use of a qualified electronic signature to ensure their authenticity.

Ключові слова: document flow, information security, territorial community, electronic signature, cyber threat.

Науковий керівник:

Галунець Н. І.

старший викладач

кафедри публічного управління та адміністрування

і міжнародної економіки,

Миколаївський національний аграрний університет

УДК 352.07

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Макадзьоба Валерія Євгенівна

здобувач вищої освіти спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація : Досліджено особливості управління кадрового потенціалу у таких країнах, як: США, Франція та Німеччина. Визначено, що кожна країна має свої

особливості, тому й структура державної служби відрізняється. Було встановлено кілька загальних напрямів, які застосовують у багатьох країнах світу. Зроблено висновок, про важливість аналізу зарубіжного досвіду управління кадрового потенціалу в органах місцевого самоврядування.

Ключові слова: *місьцеве самоврядування, управління, посадова особа місцевого самоврядування, персонал, кадрові служби органів місцевого самоврядування, зарубіжний досвід*

Характерною тенденцією розвитку сучасних держав світу є децентралізація публічної влади, і зокрема, посилення ролі місцевого самоврядування в усіх існуючих організаційних формах. При цьому, черговий раз актуалізується проблема кадрового забезпечення системи органів місцевого самоврядування, адже збільшення повноважень і відповідальності вимагає належного рівня компетентності і професіоналізму виконавців.

Якість формування і функціонування кадрового складу органів місцевого самоврядування забезпечується системою управління кадрами. Хоча, на жаль, на сьогоднішній день говорити про сформовану систему управління кадрами в сфері місцевого самоврядування навряд чи можна. Її розбудова здійснюється неплановірно і хаотично. Численні зміни законодавства часто дезорієнтують служби управління персоналом в органах місцевого самоврядування. Автономність органів місцевого самоврядування іноді консервує проблеми, пов'язані із управлінням персоналом, оскільки універсальних методологічних підходів до вирішення типових кейсів у цій сфері критично бракує [1].

Таким чином, актуальності набуває питання дослідження основних характеристики ефективного апарату управління персоналом на публічній службі в інших країнах світу. Як засвідчила, світова практика досягнення високого рівня управління кадровим потенціалом в органах місцевого самоврядування і забезпечення його правового регулювання - процес складний, який не відбувається миттєво, а потребує певного часу.

У Франції місьцеве самоврядування налічує близько 1825000 посадовців і призначенців у своїх органах (у муніципалітетах, департаментах, округах тощо), міжмуніципальних органах комун (комун населених пунктів, муніципальних комун), державних установах і державних службах соціального житла. Водночас, управління кадровим потенціалом органів місцевого самоврядування здійснюється на різних рівнях уряду та адміністрації. Основна відповідальність за це покладається на місцеві органи самоврядування, такі як муніципалітети (муніципалітети, комуні) та департаменти [2].

Працевлаштування в французькі органи місцевого самоврядування здійснюється на конкурсній основі. Конкурси проводить Національний центр місцевого самоврядування або відомчий чи міжвідомчий Центр управління послугами місцевого самоврядування, в окремих випадках – безпосередньо органи місцевого самоврядування.

У Франції головним органом, що здійснює управління кадровим потенціалом органів місцевого самоврядування, є «Direction Générale des Collectivités Locales» (Генеральна дирекція місцевих органів влади), або

скорочено DGCL. Це агентство займається розвитком та координацією політики в галузі місцевого самоврядування в Франції, включаючи аспекти управління кадровим потенціалом муніципалітетів, комун і департаментів. DGCL надає допомогу в реалізації різноманітних аспектів управління персоналом на місцевому рівні та координує діяльність з питань місцевого самоврядування національного уряду.

Особливість управління кадровим потенціалом органів місцевого самоврядування у Франції полягає у застосуванні принципу співучасті чиновників у самоврядуванні і визначенні умов трудової діяльності, що знайшло своє відображення у формуванні консультативних органів управління: Вищої ради публічної служби держави, адміністративних паритетних комісій, технічних паритетних комісій і комітетів із гігієни та безпеки праці. Систему державної служби формально очолює прем'єрміністр, який зазвичай передає свої повноваження члену уряду. Крім того, для управління кадрами державних службовців на регіональному і місцевому рівнях створені управління у формі державних територіальних інститутів. Ці управління об'єднуються в загальнонаціональний центр, що здійснює керівництво кадрами тільки вищої ланки [3].

Управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування у Німеччині здійснюється здебільшого в містах і муніципалітетах. Прагнучи забезпечити автономію в галузі муніципального управління, рішення з питань управління ухвалюють з огляду на специфіку кожного муніципалітету та із дотриманням принципів рівних можливостей і відкритого конкурсу.

Функції управління кадровим потенціалом в органах місцевого самоврядування в Німеччині зазвичай покладаються на внутрішні служби персоналу (Personalabteilung) або відділи управління персоналом (Personalmanagement). Ці підрозділи в муніципалітетах відповідають за всі аспекти управління персоналом, включаючи набір, рекрутинг, управління кар'єрою, оцінку роботи, навчання та розвиток. Також важливу роль в управлінні кадровим потенціалом відіграють вищі органи місцевого самоврядування, такі як департаменти (Landkreise, Regierungsbezirke), які можуть надавати підтримку та консультації з питань управління персоналом.

Отже, головна відповідальність за управлінням кадровим потенціалом в органах місцевого самоврядування у Німеччині лежить на муніципалітетах, а внутрішні служби персоналу та відділи управління персоналом відіграють ключову роль у цьому процесі. Також, існує складна багатоступенева система відбору кадрів для державної служби з випускників вищих навчальних закладів із найкращою успішністю. Специфіка німецької державної служби полягає у тому, що поняття державного службовця є неоднозначним і фактично охоплює три категорії осіб: чиновників, службовців і працівників. Чиновники (високий і найвищий рівні посад) призначаються довічно, а зі службовцями і працівниками укладають трудову угоду, яка може бути розірвана» [3].

У США управління кадровим потенціалом в органах місцевого самоврядування зазвичай здійснюється через внутрішні служби управління персоналом, відділи кадрів або департаменти кадрового управління, які

функціонують на рівні муніципалітетів, округів, міст і сіл. Ці органи мають відповідальність за всі аспекти управління персоналом від найму нових співробітників до розвитку кар'єри і відповідальності. Водночас, управління кадровим потенціалом може бути централізованим або децентралізованим, залежно від організаційної структури конкретного муніципалітету. Крім того, деякі муніципалітети можуть мати спеціалізовані агентства або комісії, які відповідають за управління персоналом, тоді як у інших ці функції можуть бути об'єднані в рамках відділу громадських служб або адміністративної діяльності. Підбір службовців в США здійснюється Управлінням по керівництву персоналом. Управління проводить іспити за встановленими їм програмам, а також екзаменує претендентів на посади адміністративних суддів [4].

В процесі дослідження зарубіжного досвіду управління кадровим потенціалом органів місцевого самоврядування, нами було встановлено, що в цілому існує кілька загальних напрямів, які застосовують у багатьох країнах світу [5]:

- рекрутинг та набір персоналу, що передбачає проведення конкурсів на заміщення вакансій, а також пошук та відбір кваліфікованих кандидатів для роботи у місцевій владі;

- оцінка та розвиток персоналу, що визначає потреби у розвитку кадрів, оцінку компетенцій та потреби у навчанні та підвищенні кваліфікації персоналу;

- мотивація та збереження персоналу, що передбачає забезпечення стимулів для ефективної праці, розроблення системи мотивації та надання можливостей для кар'єрного зростання;

- управління талантами, яке проявляється у підтримці та розвитку обдарованих працівників, плануванні їхньої кар'єри та забезпеченні умов для реалізації їхнього потенціалу;

- співпраця з громадськістю, передбачає встановлення діалогу з громадськістю щодо потреб у персоналі та вирішення проблем, що виникають у процесі управління кадрами;

- управління ризиками та забезпечення згуртованості команди, що полягає в аналізі та управлінні ризиками, які виникають у зв'язку з втратою ключових кадрів та забезпечені команди місцевої влади єдиними цілями та стратегіями;

- розвиток організаційної культури, передбачає створення сприятливого середовища для праці, розвиток цінностей та норм організаційної культури, які сприяють ефективному виконанню завдань місцевої влади.

Таким чином, аналіз зарубіжного досвіду управління кадровим потенціалом в органах місцевого самоврядування показує, що відсутня єдина універсальна система організації установ, що відповідають за державну службу. Кожна країна має свої особливості, тому й структура державної служби відрізняється. Варто зазначити, що більшість країн не має спеціальних законів про державну службу, які б регулювали питання кадрових органів у державних установах. Підходячи до зарубіжного досвіду, важливо враховувати рівень

розвитку українського суспільства, національні особливості та психологію вітчизняного персоналу.

Список використаних джерел :

1. Дейнега Х. М. Управління персоналом державної служби: зарубіжний досвід та умови впровадження в Україні. *Економіка та держава*. 2018. № 1. С. 151 – 153.
2. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: Монографія. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2017. 330 с.
3. Кагановська Т. Є. Сутність та завдання кадрового забезпечення як засобу сприяння функціонуванню держави та її органів. *Форум права*. 2018. № 1. С. 215 – 220.
4. Колісниченко Н. М. Кадрова політика в країнах ЦентральноСхідної Європи – держав-членів Європейського Союзу // Трансформація політико-управлінських відносин у державах Центрально-Східної Європи в процесі європейської інтеграції: уроки і досвід для України : монографія / за заг. ред. проф. Д. І. Дзвінчука. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2013. – 415 с.
5. Нова державна служба: європейська модель належного управління для України. – Режим доступу: <http://www.center.gov.ua/blog/item/1873>

Abstract: *Peculiarities of personnel management in countries such as the USA, France, and Germany are studied. It was determined that each country has its own characteristics, therefore the structure of the civil service differs. Several general directions were established, which are used in many countries of the world. A conclusion was made about the importance of analyzing foreign experience in managing personnel potential in local self-government bodies.*

Key words: *local self-government, management, local self-government official, staff, personnel services of local self-government bodies, foreign experience*

Науковий керівник:

Галунець Н. І.,

старший викладач,

Миколаївський національний аграрний університет

УДК 342.43

СИСТЕМА ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

Якимовська Валерія Валеріївна,

здобувач вищої освіти спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *Розглянуто питання щодо функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні, а саме, необхідність і склад пенсійного забезпечення, еволюційні процеси, економічну природу, а також джерела формування Пенсійного фонду й використання коштів. Визначено необхідність внесення*