

Сухорукова Анна Леонідівна,
кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри менеджменту та маркетингу
Державний заклад «Миколаївський
національний аграрний університет»
м. Миколаїв, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6170-4955>

Магар Анна Євгенівна,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності 073 «Менеджмент»
Державний заклад «Миколаївський
національний аграрний університет»
м. Миколаїв, Україна

РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Розвиток кадрового потенціалу в органах місцевого самоврядування має велике значення для сталого розвитку територіальних громад та ефективного функціонування держави в цілому. Зміни в політичному, економічному та соціокультурному середовищі вимагають вдосконалення системи управління на місцевому рівні та забезпечення високого рівня професійності, компетентності та мотивації кадрів. Дослідження цього

питання є актуальним для розроблення стратегій та програм, спрямованих на підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування, забезпечення якісного надання громадських послуг, підвищення рівня задоволеності населення та підтримки сталого розвитку територій.

Метою даної статті є систематизація теоретичних положень щодо визначення сутності кадрового потенціалу органів місцевої влади, виявленні проблем та тенденцій його розвитку, розробці рекомендацій щодо вдосконалення системи управління персоналом з метою забезпечення ефективного функціонування та розвитку муніципальних структур.

Ефективне функціонування органів місцевого самоврядування значною мірою залежить від рівня кваліфікації та професійної компетентності їхніх працівників. Тому розвиток кадрового потенціалу є одним із ключових пріоритетів державної політики у цій сфері.

Кадровий потенціал і органи місцевого самоврядування взаємодіють для забезпечення стабільності, розвитку та ефективного управління на місцевому рівні. Таким чином, якісний кадровий склад дозволяє забезпечити ефективне та результативне виконання функцій самоврядування на місцевому рівні, сприяє підвищенню довіри громади до владних структур та впровадженню інноваційних підходів у діяльність органів місцевого самоврядування. Робимо висновок, що розвиток кадрового потенціалу забезпечує наявність кваліфікованих кадрів, які можуть ефективно керувати муніципальними структурами на тривалий термін.

Щодо розкриття поняття «кадровий потенціал», за результатом аналізу наукових публікацій, з'ясовано, що існують різні трактування, які представлені у таблиці 1.

Трактування терміну «кадровий потенціал» в літературних джерелах

	Автор	Визначення поняття кадровий потенціал
	Дашко І. М. [2, с. 66]	можливості певної категорії робітників, фахівців, інших груп працівників, які можуть бути приведені в дію в процесі трудової діяльності відповідно до посадових обов'язків і поставленими перед суспільством, регіоном, колективом цілями на певному етапі розвитку;
	Гонтюк В. А. [1, с. 13]	соціально-економічна категорія, яка відображає сукупність особистісних якісних (психофізіологічних, соціальних, інтелектуальних, креативних), професійних (професійні знання, кваліфікаційні навички, досвід роботи, відношення до праці) характеристик і можливостей працівників, необхідних для ефективної та результативної діяльності, відповідно до особливостей та цілей підприємства;
	Селіванов С. В. [5, с. 205]	стійка сукупність явних здатностей людини (психологічні, фізіологічні, професійні, соціальні, управлінські тощо) та потенційних її можливостей, які є обмеженими темпорально та просторово, піддаються відповідному вимірюванню й можуть бути використані для досягнення заданих цілей;
	Ковальова О. М. [3, с. 219]	трудова можливість підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики та мотиваційний потенціал;

Кадровий потенціал органів місцевого самоврядування регіону – це наявні кадрові можливості у сфері служби в органах місцевого самоврядування, спрямовані на перспективу, які продовжують формуватися в певних суспільно-професійних відносинах. Вони характеризуються сукупністю кількісних і якісних ознак, мають структуру, постійно змінюються і перебувають у різних формах, здатні діяти таким чином, щоб реалізувати основні завдання державної і регіональної політики на найближчий період і перспективу [4, с. 132].

Кадровий потенціал органу влади складається з різних компонентів, які визначають його здатність до досягнення поставлених цілей та виконання функцій:

Потенціал керівництва відповідає за розробку стратегій розвитку місцевого самоврядування, формулювання місії та візії органу, прийняття

стратегічних рішень, ефективне управління ресурсами, розвиток місцевого середовища та забезпечення покращення якості життя громади.

Потенціал кадрової служби відповідає за розробку та впровадження кадрової політики, включаючи найм, збереження та розвиток персоналу, вирішення конфліктів та підтримку організаційної культури, забезпечує відбір кваліфікованих кадрів, організацію навчання та розвитку працівників, а також ведення документації та вирішення трудових питань.

Потенціал виробничого персоналу відповідає за здійснення конкретних функцій та завдань місцевого самоврядування, таких як надання адміністративних послуг, планування містобудівної діяльності, управління соціальними програмами, виконують рутинні та операційні завдання, необхідні для нормального функціонування органу місцевого самоврядування.

До проблем у сфері управління кадрами можна віднести: брак кваліфікованих працівників та недостатність кадрового резерву для забезпечення потреб в управлінні та виконанні функцій місцевого самоврядування, відсутність необхідних навичок та знань у працівників для ефективного виконання їхніх обов'язків, виїзд молодих та кваліфікованих кадрів з регіонів, брак стимулів та систем мотивації для працівників, що може призвести до невиправданого зниження продуктивності та професійної мотивації. Ці проблеми потребують системного підходу та розробки ефективних стратегій для їх вирішення з метою покращення управління кадровим потенціалом в органах місцевого самоврядування.

Сучасні тенденції кадрового потенціалу характеризуються коливанням рівня зайнятості у різних статево-вікових груп населення, зростанням розбіжностей між попитом та пропозицією на робочу силу. Це вимагає радикального перегляду стратегій управління цими процесами, щоб забезпечити збалансований розвиток робочих ресурсів, створити умови для отримання актуальних знань та першого професійного досвіду, а також сприяти професійному самовизначенню населення.

Таким чином, до тенденцій розвитку кадрового потенціалу можна віднести:

1. Впровадження цифрових технологій, автоматизація процесів та використання інноваційних методів управління кадрами для покращення ефективності та реалізації стратегічних завдань.

2. Підвищення уваги до розвитку лідерських якостей серед керівництва та співробітників місцевого самоврядування для забезпечення ефективного управління та впровадження змін.

3. Розвиток системи навчання та підвищення кваліфікації працівників місцевого самоврядування з метою адаптації до змін у соціально-економічному середовищі.

4. Зростання співпраці між органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями, бізнесом та іншими суб'єктами для спільного вирішення соціально-економічних проблем та досягнення загальних цілей розвитку.

5. Впровадження стратегічного планування кадрового розвитку, спрямованого на забезпечення потреб у кваліфікованих кадрах, планування змін у структурі та складі персоналу з урахуванням стратегічних цілей та завдань органу влади.

Ефективними рекомендаціями щодо вдосконалення системи управління персоналом в муніципальних структурах можуть бути розвиток стратегічного планування кадрового розвитку, забезпечення доступу до навчання та підвищення кваліфікації для працівників, створення системи стимулювання та мотивації працівників для підтримки їхньої продуктивності та відданості, розробка системи оцінки продуктивності та звітності, яка дозволить визначити ефективність працівників та підрозділів, виявити сильні та слабкі сторони та приймати обґрунтовані управлінські рішення., забезпечення участі працівників у процесах управління та прийняття стратегічних рішень.

Висновки. Ефективне функціонування органів місцевого самоврядування безпосередньо залежить від якості персоналу, його кваліфікації та професійної компетентності. Тому пріоритетним завданням державної політики в даній сфері є розвиток кадрового потенціалу.

Кадровий потенціал органів місцевого самоврядування регіону полягає у можливостях персоналу служити в органах самоврядування. Одним із ключових аспектів успішного функціонування органів місцевого самоврядування є кадрове забезпечення. Це включає в себе ряд заходів, спрямованих на задоволення потреб у кадрах, впровадження ефективних процесів управління персоналом, підвищення якості наданих послуг та підтримку досягнення кращих результатів в діяльності органів місцевого самоврядування.

Список використаних джерел:

1. Гонтюк В. А. Компетентнісний підхід в системі управління кадровим потенціалом підприємства. Вінниця, 2019. 212 с.

2. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори розвитку: Економіка та держава. 2017. № 1. С. 65–68. URL : http://www.economy.in.ua/pdf/1_2017/16.pdf.

3. Ковальова О. М. Сутність кадрового потенціалу та напрями підвищення ефективності. Приазовський економічний вісник. 2018. Вип. 5. С. 218–222. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2018/5_10_uk/39.pdf (дата звернення: 25.03.2024)

4 Незять В. І. Шляхи формування кадрового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування. Державне управління та місцеве самоврядування. 2019. С. 130–136. URL : [http://www.dbuapa.dp.ua/vidavnictvo/2019/2019_01\(40\)/18.pdf](http://www.dbuapa.dp.ua/vidavnictvo/2019/2019_01(40)/18.pdf) (дата звернення: 25.03.2024)

5. Селіванов С. В. Механізм розвитку кадрового потенціалу державної служби в Україні. Київ, 2019. 302 с.