

Abstract. *The paper analyzes the role of local entrepreneurship as a key factor in the socio-economic development of territorial communities. The main challenges and regulatory barriers that hinder business activity at the local level in the conditions of modern crisis transformations are identified. The need to transform public management mechanisms from control-administrative to partnership ones, aimed at creating a favorable investment environment and developing human capital, is substantiated.*

Keywords: *territorial community, local entrepreneurship, public management, economic development, sustainable development, institutional environment*

Науковий керівник:

Галунець Н.І.,

старший викладач кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки, Миколаївський національний аграрний університет

УДК 352:35

Формування ефективної кадрової політики в системі місцевого самоврядування.

Смирнов Олександр,

здобувач вищої освіти спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *Формування ефективної кадрової політики в системі місцевого самоврядування є ключовим чинником забезпечення сталого розвитку територіальних громад. У статті розглядаються основні механізми кадрової політики, включаючи планування кадрових ресурсів, підбір і відбір персоналу, професійний розвиток, мотивацію та управління кар'єрним зростанням. Особлива увага приділяється принципам прозорості, об'єктивності та відповідності кадрових рішень стратегічним цілям громади. Висвітлюється роль сучасних підходів до управління людськими ресурсами для підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування.*

Ключові слова: *кадрова політика, місцеве самоврядування, професійний розвиток, управління персоналом, прозорість кадрових рішень*

В умовах воєнного стану та подальшого післявоєнного відновлення роль місцевого самоврядування в Україні суттєво трансформувалася: територіальні громади стали не лише адміністративними одиницями, а й центрами прийняття стратегічних рішень, гуманітарними хабами та активними суб'єктами

міжнародної співпраці. У центрі цієї трансформації перебуває посадова особа місцевого самоврядування, від професійності та управлінських компетентностей якої значною мірою залежить ефективність функціонування органів влади на місцях.

За таких умов формування ефективної кадрової політики набуває особливого значення, оскільки саме рівень професійної підготовки, компетентності та мотивації управлінських кадрів визначає здатність органів місцевого самоврядування реалізовувати державні та місцеві програми розвитку, а також оперативно реагувати на виклики, що постають перед територіальними громадами. У зв'язку з цим актуальним завданням є вдосконалення кадрової політики, спрямованої на залучення, професійний розвиток і утримання висококваліфікованих фахівців у системі місцевого самоврядування.

Механізм формування кадрової політики є системою взаємопов'язаних процедур, інструментів і заходів, спрямованих на забезпечення органів місцевого самоврядування компетентними та професійно підготовленими фахівцями, здатними ефективно реалізовувати покладені на них управлінські функції. До структури такого механізму належать процеси прогнозування кадрових потреб, добору та відбору персоналу, організації професійного навчання і підвищення кваліфікації, формування системи мотивації та стимулювання, а також управління професійним і кар'єрним розвитком працівників. Важливою умовою його ефективності є забезпечення прозорості та об'єктивності кадрових рішень, а також їх узгодженість зі стратегічними пріоритетами розвитку територіальних громад.

Важливою передумовою ефективного функціонування механізму формування кадрової політики є впровадження сучасних підходів до управління людськими ресурсами, які базуються на принципах професіоналізму, відкритості, конкурентності та безперервного розвитку персоналу. У системі місцевого самоврядування кадрова політика має бути спрямована не лише на забезпечення поточних потреб органів влади у фахівцях, але й на формування довгострокового кадрового потенціалу, здатного забезпечувати сталий розвиток територіальних громад.

Одним із ключових елементів ефективної кадрової політики є стратегічне планування кадрових ресурсів. Воно передбачає аналіз існуючого кадрового складу, прогнозування майбутніх потреб у спеціалістах різних напрямів діяльності, а також формування кадрового резерву. Такий підхід дозволяє своєчасно реагувати на зміни у функціях та повноваженнях органів місцевого самоврядування, а також забезпечує безперервність управлінських процесів.

Не менш важливим складником є вдосконалення системи професійного розвитку посадових осіб місцевого самоврядування. Сучасні умови розвитку публічного управління вимагають від працівників не лише ґрунтовних знань у сфері законодавства та управління, а й володіння новими компетентностями, зокрема стратегічного мислення, цифрової грамотності, комунікативних навичок, а також здатності працювати в умовах кризових ситуацій. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває організація систематичного підвищення

кваліфікації, участі у тренінгах, семінарах, освітніх програмах та обміні досвідом між громадами.

Важливим напрямом формування ефективної кадрової політики є також створення дієвої системи мотивації та стимулювання працівників органів місцевого самоврядування. Йдеться не лише про матеріальні стимули, але й про нематеріальні фактори, зокрема можливості професійного зростання, участь у процесах прийняття управлінських рішень, визнання професійних досягнень та створення сприятливого організаційного середовища. Забезпечення належних умов праці та формування позитивної організаційної культури сприяють підвищенню ефективності роботи персоналу та зміцненню кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування.

Крім того, важливою складовою сучасної кадрової політики є впровадження принципів прозорості та відкритості у процесах добору та призначення на посади. Проведення конкурсних процедур, використання чітких критеріїв оцінювання професійних компетентностей кандидатів, а також залучення громадськості до контролю за кадровими процесами сприяють підвищенню довіри до органів місцевого самоврядування та забезпечують об'єктивність кадрових рішень.

Отже, формування ефективної кадрової політики в системі місцевого самоврядування є важливою передумовою підвищення результативності діяльності органів влади на місцях. Комплексне застосування інструментів стратегічного планування кадрових ресурсів, професійного розвитку персоналу, систем мотивації та прозорих процедур добору кадрів створює умови для формування високопрофесійного кадрового потенціалу. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню якості управлінських рішень, ефективній реалізації програм розвитку та забезпеченню сталого соціально-економічного розвитку територіальних громад.

Список використаних джерел:

1. Антонова Л.В., Козлова Л.В. Професіоналізація державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування як напрям реалізації теорії лідерства в публічному управлінні. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 1. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua>
2. Мосумова А.К. Кадрове забезпечення ефективного функціонування органів місцевого самоврядування. Харків, 2021. URL: https://ipk.edu.ua/wpcontent/uploads/2021/04/Dysertatsiia_Mosumava-A..pdf
3. Бондарук С.В. Механізм формування кадрової політики в системі місцевого самоврядування. Український економічний часопис. Випуск 7, 2024. С.16-19. DOI: 10.32782/2786-8273/2024-7-2

Abstract: *The formation of an effective personnel policy in the local government system is a key factor in ensuring the sustainable development of territorial communities. The article examines the main mechanisms of personnel policy, including human resource planning, recruitment and selection of personnel, professional*

development, motivation and career management. Particular attention is paid to the principles of transparency, objectivity and compliance of personnel decisions with the strategic goals of the community. The role of modern approaches to human resources management in increasing the efficiency of local government activities is highlighted.

Keywords: *personnel policy, local government, professional development, personnel management, transparency of personnel decisions*

Науковий керівник:

Галунець Н.І.,

старший викладач кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки,

Миколаївський національний аграрний університет

УДК 334.73

Інноваційна діяльність молодих підприємців в апк: правові механізми стимулювання та захисту

Шаповалова Вікторія,

здобувачка вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *У роботі досліджується інноваційна діяльність молодих підприємців в АПК України як основний чинник підвищення модернізації та конкурентоспроможності галузі. Проаналізовано механізм державної підтримки, законодавче забезпечення інноваційної діяльності та роль фінансово-кредитних інструментів у стимулюванні інновацій. Розглянуто особливості впровадження новітніх технологій, систем та платформ у виробничі процеси. Висвітлено значення захисту прав інтелектуальної власності та формування організаційно-правових структур, для ефективного розвитку молодого підприємництва в аграрному секторі.*

Ключові слова: *інноваційна діяльність, агропромисловий комплекс, молоді підприємці, державна підтримка, інтелектуальна власність, фінансово – кредитні механізми.*

Інноваційна трансформація агропромислового комплексу є ключовою передумовою посилення конкурентних позицій національної економіки, формування передумов для сталого розвитку сільських територій та досягнення належного рівня продовольчої безпеки. Важливе значення у цьому процесі належить молодим суб'єктам підприємницької діяльності, які впроваджують