

застосування інструментарію територіального маркетингу для цілей формування та реалізації проєктів цього виду партнерства.

Список використаних джерел:

1. Круглов В. В. Механізми державного регулювання розвитку державноприватного партнерства в Україні. дис. на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 «Механізми державного управління». Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, Харків, 2020. С. 479.

2. Соловійов І.О., Кліщевська А.Ю. Територіальний маркетинг в контексті розвитку регіонів. *Вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки*. № 43. 2021. С. 21-26.

3. Пиртко М.С. Маркетинг як інструмент розвитку територій об'єднаних громад. Держава та регіони. Серія Економіка та підприємництво. № 4. 2019. С. 63-68.

4. Бачо Р. Й. Інституційні аспекти впровадження державно-приватного партнерства на ринках небанківських фінансових послуг України. *Вісник Приазовського державного технічного університету*. Серія : Економічні науки. 2017. Вип. 33. С. 321–332.

5. Музиченко-Козловська О. В. Територіальний маркетинг як чинник формування туристичної привабливості регіону. *Вісник НУ «Львівська політехніка»*. 2007. № 594. С. 123–128.

Abstract. The research examines the essence, features and types of marketing that can be used in the activities of state bodies and local self-government bodies. Thus, the theses consider the tools for the formation and improvement of territories within the framework of strategic marketing concepts. Problems of implementation of marketing tools within the framework of public-private partnership project management are also considered.

Keywords: state marketing, territorial marketing, public-private partnership, investments, public-private partnership projects.

Науковий керівник:

Прогонюк Л.Ю.,

канд.юрид.наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки
Миколаївський національний аграрний університет

УДК 352.08

ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Бородич Єлизавета Максимівна

здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: В роботі проведено дослідження сутності управління персоналом в органах місцевого самоврядування, яка полягає в забезпеченні оптимального кількісно-якісного складу, організації підвищення кваліфікації персоналу, досягненні раціонального ступеня мобільності персоналу в органах місцевого самоврядування. Обґрунтовано особливості управління персоналом в органах місцевого самоврядування шляхом узагальнення теоретичних основ.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, органи місцевого самоврядування, територіальні громади.

Менеджмент – основа ефективного функціонування будь-якої організації, в тому в тому числі органів місцевого самоврядування. Досягнення високих локальних результатів самоврядування неможливе без впровадження інноваційних підходів до процесу управління персоналом. Потенціал у використанні методів, способів і засобів управління персоналом майже вичерпані, тому пошук шляхів підвищення ефективності використання людських ресурсів переходить на площину розвитку інноваційних кадрових технологій. Отже, питання реалізації інноваційних ефективних засобів управління персоналом для органів місцевого самоврядування є доволі актуальною темою.

Тому в науковій літературі чимало існує досліджень за подібною тематикою. Ю. Кормишкін узагальнюючи теоретичні основи обґрунтовував особливості управління персоналом в органах місцевого самоврядування, визначав інноваційні методи та інструменти управління персоналом, приділяючи окрему увагу до підходу формування систем безперервного корпоративного навчання [1, с. 24]. На рівні навчальної дисципліни управління персоналом в органах державної влади розкрито теоретичні аспекти управління персоналом з позиції методології, системи, стратегічного управління персоналом, плануванням роботи з персоналом, управління розвитком та поведінкою персоналу організації, оцінюванням результатів його діяльності, планування та розвиток кар'єри на державній службі, мотивація персоналу, формування та розвиток корпоративної культури, управління командами [2]. В Фесенко розглядала кадрові ризики як невід'ємну складову системи управління персоналом в органах місцевого самоврядування в Україні [3]. Не применшуючи результати попередніх досліджень, вважаємо інструменти управління персоналом в органах місцевого самоврядування є недостатньою мірою досліджені і потребують ретельнішого вивчення та обґрунтування.

Управління персоналом в публічних організаціях є не лише важливою сферою управління, а й важливим інструментом впливу на їх функціонування з урахуванням цілей та принципів державної кадрової політики [4].

Органи місцевого самоврядування завжди мають знаходити найефективніші способи найму на роботу, заохочення, винагородження, утримання, розвитку та підвищення кваліфікації своїх працівників. Це має важливе значення для ефективною, раціональною та злагодженою роботи органу

місцевого самоврядування, що забезпечує високоякісні та орієнтовані на громадян послуги.

Вважаємо, що сучасне управління персоналом має стратегічну перспективу, яка визнає, що працівники організації є ресурсом, який дає змогу досягти цілей організації. В основі управління персоналом, враховується, яким чином управлінські рішення формують ефективність робочої сили у запланований спосіб та в неочікуваних умовах. Виходячи з цього поняття вважаємо, що механізм управління персоналом – це упорядковане та послідовне використання органами місцевого самоврядування комплексу методів, засобів та інструментів впливу на основі певних принципів, у результаті чого забезпечується реалізація цілей у сфері управління персоналом. Механізм управління персоналом повинен відповідати меті, стратегії і концепції управління, що відображається на його складових: принципах, функціях, інструментах і методах управління.

Сучасна система управління персоналом та підходи до її впровадження повинні використовувати фундаментальні та новітні принципи теорії наукового менеджменту. Тож, головним завданням HR-менеджерів стає побудова системи управління персоналом, яка найбільшою мірою дозволяє реалізувати творчі ініціативи працівників на всіх рівнях ієрархії. Тут важлива роль відводиться методам залучення персоналу. Першим етапом в HR-циклі є пошук та рекрутинг. Рекрутинг забезпечує чітке розуміння запиту та можливість надати необхідний персонал органам місцевого самоврядування.

У процесі відбору співробітників необхідно розуміти поняття внутрішнього і зовнішнього рекрутингу. Тобто можна брати людей, які вже адаптувалися в колективі, або підбирати працівників не з територіальної громади. В Україні спостерігається висока мобільність населення, а тому бажані кандидати на посаду можуть змінити місце проживання та переїхати до територіальної громади з яскравим брендом та хорошими умовами праці. У цьому напрямку важливою є співпраця з вищими навчальними закладами щодо відбору молодих працівників, а також доцільно стисло викладати вимоги до вакансій.

Визначено, що ефективне управління персоналом є запорукою успіху кожної організації, а також органу місцевого самоврядування. Кожна громада має відповідні команди професіоналів, які працюють над розвитком територій, але багатьом територіальним громадам таких людей бракує. Запропоновані нами методи інтегровані в державну службу з бізнесу і вже широко використовуються в сфері управління персоналом. Розуміючи та використовуючи сучасні підходи до відбору, залучення та навчання кадрів, органи місцевого самоврядування зможуть ефективніше працювати в цьому напрямку.

Обґрунтовано, що з метою ефективного управління персоналом варто почати звертати увагу на такий підхід до управління розвитком людських ресурсів, як формування систем безперервного корпоративного навчання. Так, ми вважаємо, що ефективність навчання та його вплив на конкретні результати роботи працівників може бути високим лише за умови акценту на інноваційну

активність тих, хто навчається, їх активне залучення до навчального процесу. Серед сучасних методів розвитку персоналу органів місцевого самоврядування ми виділили E-learning. Використання E-learning можливе за допомогою освітньої платформи у сфері професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування – Knowledge Management.

Таким чином, запропоновані інструменти дозволяють органам місцевого самоврядування підвищити ефективність управління людськими ресурсами, що сприятиме економічному зростанню територіальної громади в цілому.

Список використаних джерел:

1. Кормишкін Ю.А., Уманська В.В. Дієві інструменти управління персоналом в органах місцевого самоврядування. Вісник аграрної науки Причорномор'я. Вип. 4. 2021. С. 24-34. DOI: 10.31521/2313-092X/2021-4(112)-3
2. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін, Є. І. Бородин, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро. : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.
3. Фесенко В.О. Поняття та класифікація кадрових ризиків у системі управління персоналом в органах місцевого самоврядування в Україні. Науковий вісник «Демократичне врядування». Вип. 1 (27), 2021. <https://doi.org/10.33990/2070-4038.27.2021.239246>
4. Лісогор Л.С., Нестеренко В.В. Формування та реалізація трудового потенціалу регіонів та громад як основа забезпечення їх сталого розвитку. Економіка і організація управління. № 2 (38), 2020. С. 20-30 DOI 10.31558/2307- 2318.2020.2.2

Abstract: *The paper researches the essence of personnel management in local self-government bodies, which consists in ensuring the optimal quantitative and qualitative composition, the organization of staff training, and achieving a rational degree of staff mobility in local self-government bodies. Peculiarities of personnel management in local self-government bodies are substantiated by summarizing theoretical foundations.*

Keywords: *personnel, personnel management, local self-government bodies, territorial communities.*

Науковий керівник:

Прогонюк Л.Ю.,

*канд.юрид.наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки
Миколаївський національний аграрний університет*

УДК 349.2

**ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Максименко Ельвіра Єдуардівна

здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»