

Гордієнко Лариса Юріївна,
доцент кафедри державного управління, публічного адміністрування та
регіональної економіки Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця, к.е.н., доцент,
Мосумова Айнура Кярам Кізі,
аспірант Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця

СУТНІСТЬ МЕХАНІЗМУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Ключовим чинником підвищення ефективного функціонування органів місцевого самоврядування в сучасних умовах є особливе відношення до кадрів. Щоб отримати висококваліфікованих фахівців, створити у них стимул до ефективної роботи, організації мають формувати та впроваджувати механізм кадрового забезпечення. Формування механізму кадрового забезпечення в сфері місцевого самоврядування є основою створення реального людського капіталу з знаннями, вміннями та навиками ефективного управління сферами життєдіяльності територіальної громади. Саме тому розробка відповідного механізму кадрового забезпечення ефективного функціонування органів місцевого самоврядування є актуальним питанням.

Теоретичні та прикладні аспекти кадрового забезпечення процесу ефективного функціонування органів місцевого самоврядування представлено в працях таких відомих вчених-науковців, як: Є. І. Бородін, О. І. Васильєва, В. Ф. Золотарьов, М. І. Пірен, О. В. Прієшкіна, В. В. Прядко, С. М. Серьогін та інші. Але питання механізму кадрового забезпечення ефективного функціонування органів місцевого самоврядування на сьогодні досліджено недостатньо, що й визначило мету цієї роботи.

Складність застосування поняття «механізм» в публічному управлінні та адмініструванні пов'язано з тим, що воно може трактуватися в кількох значеннях, які виходять як з його етимології (переклад із грецької означає знаряддя, споруду), так і з використання в різних науках для аналізу взаємодії певних елементів протягом здійснення складного процесу [1, с. 408–409]. Таким чином, якщо скористатися класифікацією усіх наявних механізмів (у тому числі й управлінських), що наведена у роботі [2, с. 20], вони поділені на три досить відмінні один від одного типи: механізми-знаряддя, механізми-системи (подання систем як механізмів) та механізми-процеси (послідовність певних перетворень).

Отже сутність механізму кадрового забезпечення органу місцевого самоврядування доцільно розглядати шляхом віднесенням його до одного з типів управлінських механізмів. Зокрема, якщо механізм управління – це, за визначенням Г. С. Одінцової [3, с. 12], «засіб розв'язання суперечностей явища чи процесу, послідовна реалізація дій, які базуються на основоположних принципах, цільовій орієнтації, функціональній діяльності з використанням відповідних їй методів управління та спрямовані на досягнення визначеної мети», то механізм кадрового забезпечення як певний вид управлінського механізму доцільно визначити як засіб розв'язання суперечностей процесу управління кадрами задля ефективного функціонування організації (в нашому випадку органу місцевого самоврядування).

Механізм кадрового забезпечення як послідовна реалізація дій має базуватися на відповідній управлінській технології, в основі якої повинні бути покладені принципи паритетності, об'єктивності, прозорості, системності, комплексності, узгодженості інтересів, ефективності управління, пріоритетності та стимулювання персоналу.

В якості цільової орієнтації механізму кадрового забезпечення органу місцевого самоврядування має бути його ефективне функціонування шляхом досягнення визначеної мети щодо підвищення рівня сфер життєдіяльності територіальної громади.

Функціонування же зазначеного механізму ґрунтується на взаємодії методів управління (економічних, адміністративних та соціально-психологічних), функцій управління (планування, організації, контролю, координації, мотивації), методів здійснення специфічних функцій, дій, операцій, процедур, які притаманні процесу кадрового забезпечення та завдяки проведенню періодичного моніторингу і врахування факторів зовнішнього (політико-законодавчі, соціокультурні, економічні, техніко-технологічні, соціально-психологічні, управлінські та культурні фактори) та внутрішнього (цілі і стратегія, кадрова політика, маркетингова діяльність, професійно-кваліфікаційні фактори, організаційна культура та структура й соціально-психологічний клімат у колективі) середовища.

В подальшому передбачається дослідження змісту кадрового забезпечення ефективного функціонування органів місцевого самоврядування, в тому числі в умовах здійснення системних реформ.

Список використаних джерел

1. Большой словарь иностранных слов. – М. : ЮНВЕС, 1998. – 784 с.
2. Коротич О. Б. Державне управління регіональним розвитком України: монографія. – Х. : Вид-во НАДУ “Магістр”, 2006. – 220 с.
3. Одінцова Г. С. Державне управління і менеджмент : навч. посіб. у табл. і схемах / Г. С. Одінцова, Г. І. Мостовий, О. Ю. Амосов та ін.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Г. С. Одінцової. – Х. : ХарПІ УАДУ, 2002. – 492 с.