

І МІЖНАРОДНА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

«МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ
В УКРАЇНІ ТА СВІТІ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»

(7 грудня 2021 року)

ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ,
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ
ПОЛТАВСЬКА ОБЛАСНА АСОЦІАЦІЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО
САМОВРЯДУВАННЯ
РЕГІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР З НАДАННЯ БЕЗОПЛАТНОЇ ВТОРИННОЇ ПРАВОВОЇ
ДОПОМОГИ У ПОЛТАВСЬКІЙ ОБЛАСТІ
ВСЕУКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ОБ'ЄДНАНИХ
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД (м. КИЇВ)
ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ (м. КИЇВ)
ПОЛТАВСЬКИЙ ЦЕНТР ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
ОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (м. ОПОЛЕ, ПОЛЬЩА)
ЩЕЦІНСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ, ІНСТИТУТУ ПОЛІТОЛОГІЇ ТА ДОСЛІДЖЕНЬ У
ГАЛУЗІ БЕЗПЕКИ (м. ЩЕЦІН, ПОЛЬЩА)
ВИЩА ШКОЛА СТРАХУВАННЯ І ФІНАНСІВ (м. СОФІЯ, БОЛГАРІЯ)
УНІВЕРСИТЕТ МИКОЛАСА РОМЕРИСА (MRU) (м. ВІЛЬНЮС, ЛИТВА)
УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ БЕЗПЕКИ В КОШИЦЯХ
(м. КОШИЦЕ, СЛОВАЧЧИНА)
АЗЕРБАЙДЖАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(м. ГЯНДЖА, АЗЕРБАЙДЖАН)
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКО,
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н. КАРАЗІНА,
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ «ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО
УПРАВЛІННЯ»
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ІМЕНІ О.М. БЕКЕТОВА, КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ І ПУБЛІЧНОГО
АДМІНІСТРУВАННЯ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»,
КАФЕДРА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ,
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, АДМІНІСТРУВАННЯ ТА
МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІКИ

I МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

«МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ:

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА»

7 грудня 2021 року

м. Полтава, Україна

<i>Коробов К.В.</i>	
Проблеми надання соціальних послуг в територіальних громадах в умовах децентралізації	113
<i>Кравченко Ю.М., Шигимага С.Д.</i>	
Проблеми та перспективи інноваційного розвитку вітчизняного молокопродуктового сектору	116
<i>Левкіна Р.В., Котко Я.М.</i>	
Проблеми та перспективи розвитку об'єднаних територіальних громад в Україні	119
<i>Леценко І.В.</i>	
Роль людського капіталу у розвитку територіальної громади	122
<i>Лозинська Т.М.</i>	
Використання технології форсайту в стратегічному плануванні розвитку територіальних громад	124
<i>Нагаєв В.М.</i>	
Електронне урядування як основа діджиталізації сучасної системи публічного управління	127
<i>Пономарьова М.С., Якименко М.А.</i>	
Програмно-цільовий метод у бюджетному процесі в умовах ефективного місцевого самоврядування та зростання економічної безпеки	131
<i>Попова Ю.В.</i>	
Управління розвитком територіальних громад: проблеми та перспективи	134
<i>Попович А.О.</i>	
Публічне управління суспільним здоров'ям	138
<i>Попович О.О.</i>	
Система органів державного управління охороною навколишнього середовища в країнах європейського союзу: можливість імплементації досвіду Німеччини	140
<i>Пустовіт Ю.Ю.</i>	
Специфіка механізмів забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні	143
<i>Сень О.В.</i>	
Деякі аспекти розпорядження землею об'єднаними територіальними громадами	147
<i>Сердюк О.І., Гнаток Є.М.</i>	
Визначення поняття «стратегічне управління персоналом органу місцевого самоврядування»	150
<i>Сокольська Т.В.</i>	
Управління розвитком людського капіталу в сільських громадах	153
<i>Столярчук А.О.</i>	
Сучасні технології запобігання мовним конфліктам в поліетнічних територіальних громадах	156
<i>Тереняк Л.В., Євченко В.В.</i>	
Розвиток місцевого партнерства як запорука існування громади на селі ...	159

Закон України від 28.04.2021 р. №1423-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1423-20#Text> (дата звернення 29.11.2021).

3. Про деякі заходи щодо прискорення реформ у сфері земельних відносин : Указ Президента України від 15 жовтня 2020 року №449/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/449/2020#Text> (дата звернення 29.11.2021).

4. Деякі заходи щодо прискорення реформ у сфері земельних відносин : Постанова Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2020 року №1113. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-zahodi-shchodo-priskorennya-reform-u-sferi-zemelnih-vidnosin-i161120-1113> (дата звернення 30.11.2021).

5. Мартин А. Земельна реформа – це далеко не один лиш обіг сільськогосподарських земель. Офіс реформ Кабінету Міністрів України. Публікації 17.06.2020. URL: <https://rdo.in.ua/article/zemelna-reforma-ce-daleko-ne-odyn-lysh-obig-silskogospodarskyh-zemel> (дата звернення 01.12.2021).

6. Нів'євський О. Сільські громади та земельна реформа. Вокс Україна – незалежна аналітична платформа. URL: <https://voxukraine.org/silski-gromadi-ta-zemelna-reforma/> (дата звернення 30.11.2021).

7. Валюшко І.В. Особливості передачі земельних ділянок у розпорядження територіальних громад. Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-12/zemelni-dilyanki.pdf> (дата звернення 01.12.2021).

Ольга Іванівна Сердюк,

*кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри публічного управління
та адміністрування*

*Полтавського державного аграрного університету
м. Полтава, Україна*

Євгеній Михайлович Гнаток,

*здобувач вищої освіти СВО Бакалавр
Полтавського державного аграрного університету
м. Полтава, Україна*

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ»

Не дивлячись на велику кількість наукових доробок, у науковій літературі немає єдиного визначення поняття «стратегічне управління персоналом». Це пов'язано з тим, що кожен дослідник має власне бачення даного визначення і тому трактує його по-своєму. Так, О. С. Віханський розглядає стратегічне управління персоналом як процес визначення і установа зв'язку людських ресурсів з їх оточенням, що полягає в реалізації обраних цілей і в спробах досягти бажаного стану взаємодії з іншими різновидами ресурсів за допомогою такого їхнього розподілу, що дозволяє ефективно і результативно діяти організації та її підрозділам [1, с. 34].

На думку А. Я. Кібанова управління персоналом це – розроблений керівництвом організації пріоритетний, якісно визначений напрямок дій, які необхідні для досягнення довгострокових цілей зі створення висококваліфікованого, відповідального і згуртованого колективу, що враховують стратегічні завдання організації та його ресурсні можливості [2, с. 17]. За визначенням М. В. Сорокіна – складний процес, що реалізується внаслідок переплетіння регламентів і творчих процедур, а також не завжди вкладається в конкретні технологічні схеми [3, с. 10]. Останнє визначення, на нашу думку, не у повній мірі розкриває сутність стратегічного управління персоналом, адже присутність у ньому «творчих процедур» дещо розширює коло процесів, які у свою чергу можуть бути не пов'язані із управлінням персоналу.

А. П. Міщенко вважає стратегію управління персоналом найважливішою підсистемою загальної стратегії організації, подану у вигляді довгострокової програми конкретних дій з реалізації концепції використання і розвитку потенціалу персоналу організації з метою забезпечення її стратегічної конкурентної переваги [4, с. 21].

Заслуговує на увагу і думка В. І. Маслова, який ототожнює вищевикладене поняття із програмним способом мислення і управління, що забезпечує узгодження цілей, можливостей організації та інтересів працівників [5, с. 11]. Його визначення передбачає не тільки формування генерального напрямку діяльності організації, а й підвищення мотивації та зацікавленості працівників у його реалізації.

Н. О. Воробець і І. Є. Гаджала під стратегічним управлінням персоналом розуміють управління формуванням конкурентноспроможного трудового потенціалу організації з урахуванням змін, що відбуваються зараз і в майбутньому, структури та чисельності персоналу, удосконалення методів управління персоналом [6, с. 73].

А. А. Томпсон трактує стратегічне управління персоналом як підхід до прийняття рішень щодо намірів і планів компанії в сфері трудових відносин, а також при формуванні політики й практики у сфері найму, навчання, розвитку, управління ефективністю, оцінки роботи персоналу та міжособистісних відносин [7, с. 48].

Стратегічне управління персоналом В. Г. Щербак обґрунтовує як пріоритетний кількісно і якісно визначений напрямок дій у зовнішньому й внутрішньому середовищі організації, необхідний для досягнення довгострокових цілей зі створення високопрофесійного, відповідального та згуртованого колективу з урахуванням стратегічних цілей розвитку та ресурсних можливостей організації [8, с. 39].

Загалом, наведені науковцями авторські визначення поняття «стратегічне управління персоналом» є унікальними, навіть з точки зору того, що кожен розглядає його з різних підходів. Однак об'єкт їхнього дослідження – персонал комерційної організації, а не органу влади, а точніше, місцевого самоврядування.

Органу місцевого самоврядування притаманні характерні риси, що створюють особливі параметри реалізації процесу стратегічного управління персоналом [9, с. 3-10]: діє в інтересах громадськості, а не приватних осіб;

послуги, що надаються, є безкоштовними для споживачів; бюджетне фінансування не залежить від результатів діяльності; конкуренція відсутня чи неадекватно чи навіть заборонена; відсутність чітких, зрозумілих й адекватних критеріїв якості послуг, що надаються; сильний політичний вплив на діяльність; відсутність ясності і чітко сформульованого бачення щодо цілей діяльності, внаслідок чого можна було б судити про успішність публічної організації; неможливість однозначного визначення «успіху чи неуспіху» в діяльності публічної організації; недостатня «активність» у діях, що веде до інерції, негнучкості у діях і низького рівня впровадження інновацій; домінування нематеріальних стимулів (простота роботи, гарантія зайнятості, стабільність зарплати тощо) над матеріальними.

Вищезазначені характеристики дозволяють сформулювати власний погляд на суть поняття «стратегічного управління персоналом» в органах місцевого самоврядування. Його можна обґрунтувати як одну із пріоритетних напрямів діяльності органу місцевого самоврядування, що реалізується з допомогою довгострокової програми конкретних дій з формування високопрофесійного, відповідального і згуртованого колективу та супроводжується розвитком потенціалу кожного працівника відповідно до цілей установи. При цьому людський потенціал установи обов'язково розглядається як вирішальний фактор її результативної діяльності та чинник сталого розвитку громади.

Список використаних джерел:

1. Волдавский О. С. Стратегическое управление. Москва : Гардарики, 2001. 296 с.
2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, тактика, интернационализация : учебное пособие. Москва : Инфра-М, 2009. 301 с.
3. Сорочанка М. В. Теория и методология стратегического управления персоналом в торговле. СПб. : изд-во СПбГУЭФД, 2005. 203 с.
4. Міщенко А. П. Стратегічне управління : навчальний посібник. Київ : Центр навч. л-ри, 2004. 366 с.
5. Маслов В. Н. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учебник. Москва : Финпресс, 2004. 288 с.
6. Гадука І. С., Воробець Н. О. Суть стратегічного управління підприємства. Функціонування підприємства в умовах кризи: зб. матеріалів доп., учасн. II Всеукраїнська наук.-практ. конф. Миколаїв : Полісся, 2017. С. 72-74.
7. Теонисов А. А. Стратегічний менеджмент: концепції та ситуації для аналізу / пер. з англ. М. : Видавничий дім «Вільямс», 2017. 928 с.
8. Щербак В. Г. Управління персоналом підприємства. Харків : вид-во ХНЕУ, 2005. 220 с.
9. Дюванджук В. Б., Мартинюк М. С. Особливості вироблення стратегій в публічних організаціях. *Державне будівництво*. 2009. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DBiPbu_2009_1_48 (дата звернення: 20.11.2021).