

Таким чином, особливості сучасної системи інституційного управління водними ресурсами та гідротехнічної меліорації земель, управління, використання та відтворення поверхневих водних ресурсів визначаються через структурно-функціональну організацію управління. Інституційну модель системи управління водними ресурсами в Україні можна визначити як взаємодію інституцій державного управління на засадах організаційно-правового механізму державного управління.

1. Про затвердження Положення про експертну раду Державного агентства водних ресурсів України : наказ Держводагентства від 19 лют. 2018 р. № 78. – Режим доступу : <https://davt.gov.ua/eksperтна-rada>.
2. Про затвердження Положення про колегію Державного агентства водних ресурсів України : наказ Держводагентства від 06 верес. 2011 р. № 150. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/rada/file/v0150826-11.
3. Про затвердження Положення про науково-технічну раду Державного агентства водних ресурсів України та її склад : наказ Держводагентства від 25 січ. 2017 р. № 10. – Режим доступу : <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-polozhennja-pro-naukovo-tehnicnu-radu-de-doc344699.html>.

Концур Віктор Миколайович
студент факультету
соціально-психологічної освіти та управління

*Науковий керівник –
доцент кафедри
управління та адміністрування ДДУВС
к. держ. упр. Мунько А. Ю.*

ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

В умовах децентралізації державного управління надзвичайно важливим є розвиток кадрового потенціалу органах місцевого самоврядування. Від його якості залежить оперативність та адекватність прийняття управлінських рішень у всіх сферах діяльності громад, довіра громадян до влади, рівень їх патріотизму та замученості до процесів місцевого розвитку.

Якість кадрового забезпечення органах місцевого самоврядування визначається найбільшою мірою рівнем професіоналізму службовців, їх професійної культури, освіти та освіченості, патріотизму та відданості справі, етичними нормами поведінки тощо. Тому об'єктивно постає потреба у виваженій кадровій політиці держави, яка б цілком задовольняла реалії сьогодення та спрямовувалась на формування якісного кадрового потенціалу органів публічного управління.

У межах такої політики особливе місце повинно належати кадровій політиці в органах місцевого самоврядування. Адже саме ці органи, працюючи на регіональному рівні, знають проблеми соціально-економічного розвитку «зсередини» і тому максимально результативно здатні вплинути на їх вирішення. Посадові особи органів місцевого самоврядування для населення регіону становлять часто значно більший авторитет, аніж працівники центральних органів виконавчої влади, оскільки перших громадяни знають в обличчя, можуть налагодити з ними безпосередню комунікацію.

Концепція кадрової політики в органах місцевого самоврядування України (далі – Концепція) визначає принципи, мету, завдання, пріоритети, механізми та очікувані результати реалізації кадрової політики в органах місцевого самоврядування.

Правовою основою розробки Концепції є Конституція України, Закони України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про місцеве самоврядування», Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 рр., інші нормативно-правові та програмні акти України у сфері кадрової політики в органах державної влади [1].

Сучасне українське суспільство характеризується несформованістю політичної та управлінської еліти. Однією із причин такого стану речей є, безумовно, недосконала кадрова політика у сфері місцевого самоврядування.

Кадрову політику сьогодні в цілому та в органах місцевого самоврядування зокрема характеризує ряд проблем, серед яких неузгодженість регіональних пріоритетів із загальнодержавним та загальнонаціональними інтересами; маніпулювання суспільною свідомістю в інтересах переділу ресурсів та сфер впливу; призначення на посаду за схемою «меншої конфліктності» або із врахуванням особистих відносин призначуваного із керівником; недостатня прозорість конкурсів та кваліфікаційних комісій; відсутність системи планування щодо розвитку персоналу; бюрократична деформація професійної діяльності та свідомості посадових осіб місцевого самоврядування тощо [2].

Усе це, особливо на регіональному та місцевому рівнях, призвело до зниження рівня професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування (далі – ОМС), девальвації її цінностей, політичної заангажованості посадових осіб місцевого самоврядування.

Подолання цих негативних наслідків та подальше запобігання їм значною мірою залежить від ефективної кадрової політики в ОМС, що і обумовлює об'єктивну необхідність її розробки та впровадження.

Вирішити проблему тотального скорочення рівня професіоналізму в органах місцевого самоврядування, стрімкої девальвації цінностей інституту служби в органах місцевого самоврядування, руйнації історичних засад розвитку служби в органах місцевого самоврядування тощо неможливо одноразовими заходами. Розв'язання зазначеного проблемного питання

повинно базуватися на комплексному підході та стратегічному баченні шляхів формування та реалізації ефективної кадрової політики у сфері служби в органах місцевого самоврядування.

Метою кадрової політики в органах місцевого самоврядування є залучення до виконання функцій держави та місцевого самоврядування на регіональному та місцевому рівнях високопрофесійного, національно орієнтованого, високоморального та порядного кадрового потенціалу, здатного реалізовувати свої творчі здібності в інтересах споживача управлінських послуг, розвитку професійної, політично нейтральної, авторитетної служби в органах місцевого самоврядування та зміцнення своєї громади й української державності загалом.

Досягнення зазначеної мети можливе за умови реалізації ряду пріоритетних завдань, сутність яких відображає основну спрямованість кадрової політики в органах місцевого самоврядування.

Пріоритетними завданнями кадрової політики в органах місцевого самоврядування є:

1. Встановлення прозорості кадрових призначень.
2. Налагодження відкритого добору і розстановки кадрів на службі в органах місцевого самоврядування.
3. Ідеологічна інтеріоризація службовців місцевого самоврядування.
 - Формування та вдосконалення професійної культури посадових осіб ОМС.
4. Створення чіткого механізму відповідальності посадових осіб ОМС за невиконання посадових обов'язків, службову невідповідність та оцінки їхньої діяльності.
5. Узгодження регіональних орієнтирів із загальнодержавними та загальнонаціональними пріоритетами.
6. Удосконалення діяльності служб персоналу в органах місцевого самоврядування.
7. Залучення посадових осіб ОМС до процесів безперервного професійного розвитку.

Таким чином, ефективне впровадження у практику Концепції кадрової політики в органах місцевого самоврядування можливе за умови збалансованої діяльності та взаємодії владних інституцій усіх рівнів, відповідальності за досягнуті результати, залучення до процесів, передбачених Концепцією, елементів громадянського суспільства, цілеспрямованості та охоплення концептуальними заходами усіх рівнів публічної служби, відповідності заходів кадрової політики в органах місцевого самоврядування напрямкам державної кадрової політики та заходам іншого, ніж визначені Концепцією, характеру, спрямованих на формування ефективного кадрового потенціалу в органах місцевого самоврядування.

1. Рудніцька Р.М. Механізми державного управління: сутність і зміст / Р.М. Рудніцька, О.Г. Сидорчук, О.М. Стельмах / За наук. ред. М.Д. Лесечка, А.О. Чемериса. – Л.: ЛРІДУ НАДУ, 2015. – 28 с.
2. Черепанов В.В. Основы государственной службы и кадровой политики / В.В. Черепанов. – М., 2014. – 575 с.

Лебедева Ярослава Валентинівна

старший викладач кафедри управління та адміністрування,

Лященко Світлана Григорівна
студентка факультету

соціально-психологічної освіти та управління
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

Науковий керівник –
доцент кафедри управління та адміністрування ДДУВС
к. держ. упр .Мунько А. Ю.

ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ПРИМУСОВОГО ВИКОНАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ

Найпершою проблемою яка впливає на незадовільний стан виконання рішень судів та інших органів, є неналежне забезпечення умов праці державних виконавців та непопулярність професії виконавця. У контексті вказаного питання, доцільно згадати напрацювання П. В. Макушева, який виклав основні, на його погляд, напрямки вдосконалення законодавчого регулювання повноважень виконавця та усієї виконавчої служби загалом, сутність яких, в основному, лежала в площині покращення престижу цієї професії. Вносячи пропозиції щодо вдосконалення престижу професії державного виконавця як фактора, що мав би покращити ефективність вказаного суб'єкта публічної адміністрації, дослідник посилався на статистичні дані, зібрані зі слів самих державних виконавців [2, с. 371-379].

Проте професія виконавця судових рішень та рішень інших органів, на наш погляд, аргіогі не може бути надто престижною, оскільки несе в собі негативний відтінок. Так, покликання виконавця полягає в тому, щоб водночас задовольнити інтереси стягувача, виконати вимоги суду чи іншого органу та гарантувати при цьому права боржника.

Таким чином, професійна діяльність вказаних суб'єктів досить часто характеризується багатством складнощами та протиріччями, особливо у