

2. Махначова, Н., & Мідляр, А. (2017) «Soft Skills» керівника підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове видання. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського, 17.* 380–383. <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/80.pdf>

3. Cherusheva, G., & Parkhomenko, V. MODELS OF MANAGERIAL INNOVATION COMPETENCIES: STRUCTURAL AND FUNCTIONAL ANALYSIS. *Monographic series «European Science»*, 2(sge21-02), 29–41. <https://doi.org/10.30890/2709-2313.2023-21-02-020>

Шестак Олена Іванівна,
*здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
спеціальність 073 «Менеджмент»;
науковий керівник:
Хромушина Людмила Анатоліївна,*
*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової;
Сумський національний аграрний університет*

СПЕЦИФІКА МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Децентралізація та адміністративна реформа в Україні сприяли формуванню нових управлінських структур у регіонах, які потребують покращення управління людськими ресурсами в місцевих органах влади. Для цього було створено або реорганізовано відділи, відповідальні за управління персоналом, оптимізовано їх функції та чітко структуровані завдання. При цьому є важливим впровадження сучасних методів управління кадрами та розробка нових моделей оцінки ефективності персоналу, забезпечення їх професійного розвитку.

Персонал органів місцевого самоврядування є особливою соціально-професійною групою, від якої залежить якість їх роботи. Компетентність, професіоналізм, освіченість, загальна культура та громадянська відповідальність службовців органів місцевого самоврядування безпосередньо впливають на ефективність діяльності місцевої влади, мета якої – створення сприятливих умов для життя місцевої громади. Управління персоналом в органах місцевого самоврядування має низку особливостей порівняно з управлінням у приватних компаніях чи державних органах, враховуючи такі чинники, як правова регламентація, відповідальність перед громадою та політична нейтральність. Служба в органах місцевого самоврядування та, відповідно, управління персоналом регламентується низкою нормативно-правових актів [1]. Крім того, роз'яснювальна робота та методичний супровід актуальних питань управління

персоналом в органах місцевого самоврядування здійснюється Національним агентством України з питань державної служби [2]. Питання діяльності служби управління персоналом в органах місцевого самоврядування регламентуються Типовим положенням про службу управління персоналом в органі місцевого самоврядування [3].

Методи управління персоналом – це інструменти та техніки, які допомагають керівникам організувати, мотивувати, оцінювати та розвивати працівників для досягнення цілей компанії. На сьогодні немає загальноприйнятої універсальної класифікації методів управління персоналом, як загалом, так і для органів місцевого самоврядування. Традиційно фахівці у сфері управління персоналом поділяють методи на три основні групи, виходячи з їх змісту та напрямку дії: адміністративні, економічні та соціально-психологічні [4, с. 35; 5, с. 83]. Ці групи методів управління персоналом відрізняються між собою способами впливу на людей: адміністративні методи орієнтовані на підпорядкування правилам, економічні – на фінансові стимули, а соціально-психологічні – на роботу з внутрішньою мотивацією та командними взаєминами [6, с. 11]. У публічній сфері управління персоналом здійснюється в межах економічних, соціально-психологічних, правових, морально-етичних та адміністративних методів [7]. Очевидно, що вдале поєднання зазначених методів управління персоналом сприятиме підвищенню результативності та ефективності роботи, і завдяки чому працівники зможуть розвивати свої професійність і майстерність, а також забезпечуватимуть якісне виконання своїх службових обов'язків.

Вважаємо за необхідне наголосити на специфіці методів управління персоналом в органах місцевого самоврядування, яка зумовлена їх особливою функцією в суспільстві: забезпечення публічного управління та наданні соціально важливих послуг громадянам. До специфічних рис методів управління персоналом органів місцевого самоврядування можна віднести: правову регламентацію; публічний характер діяльності; політичну нейтральність; соціальний характер управління; фокусування на розвитку місцевих кадрів; оцінку результативності персоналу; навчання та розвиток кадрів; комунікацію та співпрацю. Отже, специфіка управління персоналом місцевого самоврядування полягає у поєднанні публічної відповідальності, законодавчого регулювання, соціальних гарантій та необхідності врахування інтересів громади, що створює додаткові вимоги до кадрової політики, ефективності персоналу та їх професійного розвитку.

Список використаних джерел

1. Національне агентство України з питань державної служби. *Нормативно-правове забезпечення служби в органах місцевого самоврядування*. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/sluzhba-v-organah-miscevogo-samovryaduvannya/normativno-pravova-baza> (дата звернення: 03.10.2024).
2. Національне агентство України з питань державної служби. *Актуальні*

питання управління персоналом в органах місцевого самоврядування. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/sluzhba-v-organah-miscevogo-samovryaduvannya/aktualni-pitannya-upravlinnya-personalom-v-organah-miscevogo-samovryaduvannya> (дата звернення: 03.10.2024).

3. Типове положення про службу управління персоналом в органі місцевого самоврядування : Наказ Національного агентства України з питань державної служби 19 лютого 2024 р. № 26-24. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/Laws/show/z0435-24#n14> (дата звернення: 04.10.2024).

4. Никифоренко В. Г. Управління персоналом: навч. посібн. 2-ге видання, випр. та доп. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.

5. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.

6. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник. К. : Кондор, 2003. 223 с.

7. Мохова Ю.Л., Сабадаж Р. В. Система управління персоналом в органах державної влади. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1369> (дата звернення: 17.09.2024).