



**Комітет Верховної Ради України
з питань аграрної та земельної політики
Кабінет Міністрів України
Міністерство аграрної політики
та продовольства України
Міністерство економіки України
Національна асоціація сільськогосподарських
дорадчих служб України
Всеукраїнська асоціація громад
Всеукраїнський аграрний форум
Національний університет біоресурсів і
природокористування України**



МАТЕРІАЛИ ВСЕУКРАЇНСЬКОГО КРУГЛОГО СТОЛУ

**«ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ
В УПРАВЛІННІ ТА ВРЯДУВАННІ»**

Київ - 2021

Рекомендовано до друку рішенням вченої ради ННІ неперервної освіти і туризму Національного університету біоресурсів і природокористування України (протокол №3 від 19 листопада 2021 р.).

Редакційна колегія:

Приліпка С.М. – в.о. завідувача кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України, доктор наук з державного управління, доцент (*відповідальний редактор*);

Ковальова О.В. – директор ННІ неперервної освіти і туризму НУБіП, доктор економічних наук, с.н.с. (*заступник відповідального редактора*);

Олійник В.В. – заступник директора ННІ неперервної освіти і туризму НУБіП, доктор наук з державного управління, доцент (*заступник відповідального редактора*);

Грищенко І.М. – доцент кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України, доктор наук з державного управління, доцент (*заступник відповідального редактора*);

Витвицька О.Д. – професор кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України, доктор економічних наук, професор (*заступник відповідального редактора*);

Кальна-Дубінюк Т.П. – професор кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України, доктор економічних наук, професор (*заступник відповідального редактора*);

Галушка В.Ю. – доцент кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва, кандидат наук з державного управління (*відповідальний секретар*).

Від теорії до практики в управлінні та врядуванні : матеріали Всеукраїнського круглого столу, 18 листопада 2021 р. / за заг. ред. С.М. Приліпка, О.В. Ковальової. Київ : НУБіП, 2021. 204 с.

У матеріалах Всеукраїнського круглого столу висвітлені результати наукових досліджень з актуальних питань публічного управління та адміністрування в умовах сучасних викликів сьогодення, управління інноваціями в контексті глобалізаційних процесів та пріоритетних напрямів розвитку дорадництва в аграрній сфері.

Для наукових, науково-педагогічних працівників, посадових осіб органів публічної влади, теоретиків і практиків у сферах публічного управління та адміністрування, управління інноваційною діяльністю та дорадництва.

Матеріали друкуються в авторській редакції. За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори. Позиція редакції не завжди може збігатися з точкою зору автора.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ СЬОГОДЕННЯ	8
Бабенко Ю. А. Розвиток електронної системи охорони здоров'я (E – HEALTH) в Україні.....	8
Бегларян О. Ф. Шляхи удосконалення публічної політики у сфері соціального захисту поліцейських України.....	11
Валов О. В. Переваги реформи децентралізації та подальші напрями розвитку територіальних громад.....	14
Василенко О. М. Публічне управління у забезпеченні сталого розвитку країни.....	16
Ветров К. А. Шляхи удосконалення системи оплати праці державних службовців.....	19
Вождаєнко О. В. Тренд цифрової трансформації публічного управління: проблеми та перспективи розвитку	21
Галушка В. Ю. Запровадження стандартів належного (доброго врядування) Good Governance.....	23
Головко І. О. Забезпечення рівності прав жінок на ринку праці у лісовому господарстві.....	26
Грицай В. С. Децентралізація влади в Україні: теоретичний аспект.....	28
Гнідко В. В. New Public Management в організації процесу публічного управління в Україні	31
Дубков А. В. Проблема співпраці суб'єктів господарювання з органами місцевого самоврядування в умовах демонополізації ринку житлово-комунальних послуг.....	33
Динник І. П., Москаленко О. М. Роль стратегічного управління у розвитку публічних організацій.....	37

Дудка Є. О. Особливості децентралізації в сучасній Україні.....	40
Замідра С. В. Інструменти розвитку соціального капіталу.....	43
Звоненко К. О. Правовий механізм запобігання та протидії корупції у публічній службі.....	46
Іванько О. М. Жаховський В. О., Лівінський В. Г., Васюк Н. О. Роль і значення військово-медичної освіти та науки для формування ефективної системи медичного забезпечення оборони.....	50
Іщенко А. А. Реформування органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації.....	55
Kiforenko O. V. Grand challenges in public administration in the context of the global challenges.....	58
Коваленко А. Ю. Проблеми кадрового забезпечення в органах місцевого самоврядування.....	60
Ковтун Т. Ю. Державна фінансова підтримка бізнесу в періоди глобальних загроз.....	63
Когут О. В. Практичні аспекти реалізації права законодавчої ініціативи в Україні.....	66
Кузьменко Т. О. Взаємодія органів публічної влади з громадкістю.....	69
Ласа А. С. Пропозиції щодо впровадження сучасних підходів управління персоналом у публічній організації.....	72
Личагіна С. Р. Сучасні підходи до оцінки ефективності публічного управління.....	74
Максимова А. І. Розвиток стресостійкості та толерантності у професійній діяльності публічного управління	76
Марущак О. П. Міжнародний досвід реалізації державної політики у сфері охорони праці.....	79
Можаровська К. Є. Проблема правового регулювання імпичменту публічного управління в Україні.....	82
Мусіна Х. Е. Удосконалення системи публічного управління в Україні.....	84
Муха А. А. Етика публічного службовця як засіб запобігання та протидії	

корупції.....	87
Мухін В. М. Санкції за порушення громадянами правил любительського рибальства.....	90
Наумук Т. І. Соціальне сирітство як об'єкт публічного управління.....	93
Новікова О. І. Проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування.....	95
Обиход К. О. Управління розвитком персоналу в динамічному світі.....	98
Омельчук О. М. Реформування системи освіти в Україні	101
Осипенко І. М., Кадун О. М., Янута В. Л. Взаємодія місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.....	105
Островська М. М. Сучасні проблеми та виклики у системі публічного управління та адміністрування в Україні.....	108
Петерчук М. С. Лобізм як соціально-політичний феномен та його роль у публічному управлінні.....	111
Приліпко С. М. Необхідність професіоналізації керівних кадрів органів місцевого самоврядування.....	114
Процько А. О. Зарубіжний досвід публічного управління на місцевому рівні	116
Райко Б. П. Стратегічне планування соціально-економічного розвитку у системі державного управління.....	120
Роговська Я. І. Зарубіжний досвід організації публічної служби.....	123
Рябокін Я. В. Співробітництво органів публічної влади з громадкістю: інформаційний та соціальний аспект.....	126
Самсонова В. В. Етичні кодекси в системі державного управління	129
Сіленко О. С. Сучасні підходи до управління персоналом в органах публічної влади.....	131
Степанова В. В. Сучасні комунікації та мовна політика у публічному управлінні.....	133
Суховатенко В. І. Проблемні питання державного управління у стимулюванні темпів епідемії COVID -19.....	137
Трофименко Л. В. Інструменти забезпечення доброчесності публічних	

службовців.....	140
Хомінч М. К. Публічне управління природоохоронною діяльністю на місцевому рівні.....	144
Хрипко Л. О. Формування лідерських компетентностей керівників органів державної влади.....	147
Чернійчу М. М. Цифровізація публічного управління.....	150
Шакула С. І. Сучасні підходи до удосконалення підготовки лідерів в органах державної влади.....	152
Юкіна С. В. Територіальна громада як базова ланка місцевого самоврядування.....	156
Якущенко А. Ю. Публічне управління в галузі охорони здоров'я України.....	159

РОЗДІЛ 2. УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ164

Кіку Я. М. Важливість концепції регіональної інноваційної системи для ефективного публічного управління.....	164
Коломієць В. О. Напрями розвитку інновацій у публічному управлінні.....	166
Сасенко І. В. Управління інноваційним розвитком та процесами виховання у дошкільному навчальному закладі.....	170

РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ДОРАДНИЦТВА В АГРАРНІЙ СФЕРІ 174

Аверчева Н. О. Підвищення ролі бізнес-планування в сучасних умовах розвитку дорадчої діяльності	174
Кальна-Дубінюк Т. П. Особливості освітніх програм в дорадництві.....	177
Мельничук Д. О. Пріоритетні напрями розвитку дорадництва в аграрній сфері.....	181
Олексенко Б. В. Проблеми та перспективи фінансування дорадчої діяльності в аграрній сфері України.....	184

Чумак І. В. Використання дикоростучих рослин в сільському господарстві як пріоритетний напрямок розвитку дорадництва в аграрній сфері.....187

РОЗДІЛ 4. ПРОГРАМА ВСЕУКРАЇНСЬКОГО КРУГЛОГО СТОЛУ «ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ В УПРАВЛІННІ ТА ВРЯДУВАННІ»190

РОЗДІЛ 5. РЕКОМЕНДАЦІЇ ВСЕУКРАЇНСЬКОГО КРУГЛОГО СТОЛУ «ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ В УПРАВЛІННІ ТА ВРЯДУВАННІ»197

РОЗДІЛ 1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ СЬОГОДЕННЯ

Бабенко Юлія Анатоліївна

студентка 3 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОЇ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я (E-HEALTH) В УКРАЇНІ

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій сприяє змінам в усіх сферах людського життя. В Україні останнім часом почали активно застосовувати та удосконалювати електронні послуги. Нові технології сприяють покращенню якості надання послуг. Взагалі е-урядування створює нові умови управління державою та суспільством. Завдяки впровадженням в медицину комп'ютерних технологій охорона здоров'я перейшла на новий рівень якісного, зручного та ефективного надання медичних послуг. З'явилися корисні сервіси для пацієнтів, такі як електронне направлення, електронні медичні записи, електронна картка, електронний рецепт. З 2020 року запроваджено комплексну послугу для батьків новонароджених – «Е-Малятко». За однією заявою, поданою онлайн, можна зареєструвати народження дитини та отримати до 9-ти державних послуг від різних органів влади, потрібних для оформлення документів при народженні дитини.

Метою запровадження електронної системи охорони здоров'я (e-Health) є перехід до нової системи надання послуг з охорони здоров'я, де в центрі уваги буде пацієнт і його здоров'я, а не оформлення паперів з приписками про неіснуючі ліжко-дні та інші пережитки минулого. Крім зручності для пацієнтів зі сторони організації його прийому, виклику лікаря, оформлення лікарняного,

одним із найбільш позитивних моментів є закріплення за пацієнтом коштів, які після введення нової системи не витрачаються на віртуальне лікування, а чітко відстежуються - скільки коштів пішло на обслуговування того чи іншого хворого, скільки взагалі хворих за різними нозологічними захворюваннями.

Сам термін «електронна система охорони здоров'я» закріплений у Законі України № 2168-VIII від 19.10.2017 р. «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення», де визначається як інформаційно-телекомунікаційна система, що забезпечує автоматизацію ведення обліку медичних послуг та управління медичною інформацією шляхом створення, розміщення, оприлюднення та обміну інформацією, даними і документами в електронному вигляді, до складу якої входять центральна база даних та електронні медичні інформаційні системи, між якими забезпечено автоматичний обмін інформацією, даними та документами через відкритий програмний інтерфейс [1]. Електронна система охорони здоров'я повинна вплинути на систему охорони здоров'я шляхом підвищення ефективності медичного обслуговування і поліпшення доступу до медико-санітарної допомоги, особливо у віддалених районах, для інвалідів і осіб літнього віку. Вона має принести користь постачальникам медико-санітарних послуг, фахівцям і кінцевим споживачам за рахунок підвищення якості обслуговування і зміцнення здоров'я [2, с .264].

Електронна система охорони здоров'я e-Health запроваджується поетапно. На першому етапі впровадження цієї системи у 2017 році було створено Центральний компонент – реєстри медичних установ, лікарів, пацієнтів. На другому етапі у 2019-2020 роках створено та впроваджено електронну медичну картку, що включає записи про електронні рецепти та електронні направлення, запущено програму «Доступні ліки».

На третьому етапі, який передбачений на 2021-2023 роки планується подальший розвиток систем підтримки клінічних рішень, персоналізованої медицини, продовження стандартизації, технічного регулювання електронних медичних інформаційних систем, впровадження більш детальних

термінологічних словників та класифікаторів [3].

І хоча в основі нормативно-правового забезпечення e-Health є низка стратегічних документів, які узгоджені з Меморандумом щодо намірів співпраці у побудові в Україні прозорої та ефективної електронної системи охорони здоров'я, підписаним між Міністерством охорони здоров'я, Державним агентством з питань електронного урядування та ГО Transparency International Ukraine і БО «Всеукраїнська мережа людей, які живуть з ВІЛ/СНІД», нормативно-правова база ще потребує нових правових актів, які б забезпечили правове підґрунтя для створення єдиних, прозорих і недискримінаційних правил доступу до системи, а також базового програмного забезпечення всіх учасників системи охорони здоров'я в Україні.

Отже, електронна система e-Health це те, що об'єднує в єдиний інформаційний простір різні напрями охорони здоров'я і забезпечує належне функціонування дворівневої системи електронної охорони здоров'я. Вся суть цього полягає в тому, що система e-Health структурно складається з центрального і периферійного рівнів, які в ідеалі повинні розвиватися синхронно. Зміцнення охорони здоров'я за допомогою системи електронної охорони здоров'я може сприяти здійсненню основних прав людини в результаті підвищення рівня справедливості, солідарності, якості життя і якості медико-санітарної допомоги.

Список використаних джерел

1. Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення : Закон України від 19.10.2017 № 2168-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2168-19#Text>
2. Юрочко М. Електронна охорона здоров'я. *Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти*, 2020. С. 264. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf.
3. Реформа МОЗ. URL: <https://mcplus.com.ua/reforma-moz/>

Бегларян Олена Феліксівна

адвокат, здобувач вищої освіти Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ УКРАЇНИ

Протягом останніх років обсяг соціальних гарантій поліцейських помітно розширився за рахунок регламентування державою розширеного переліку соціальних послуг. Таким чином ми не відстаємо від європейських країн за рівнем соціальних гарантій, проте маємо проблеми із їх реалізацією на практиці, що є невідкладними завданнями на шляху євроінтеграції.

Існуючою судовою практикою підтверджуються непоодинокі випадки незахищеності поліцейських, що призводить, передусім, до неналежного виконання ними своїх професійних обов'язків, зниження рівня престижу професії, а також до виникнення корупційних ризиків, що є негативним соціальним явищем у суспільстві, яке стримує розвиток держави в цілому.

Якщо керівництво Міністерства внутрішніх справ України хоче змінити існуючу неприйнятну ситуацію у сфері соціального захисту поліцейських, то необхідно установити та зрозуміти причини й наслідки порушень у сфері соціального захисту поліцейських та колективні проблеми, які ці причини породжують.

Зазначимо, що аналізуючи національне законодавство в досліджуваній сфері та доктрини права ми помітили деяку одностайність думок науковців щодо заходів, спрямованих на вдосконалення гарантій соціального захисту працівників Національної поліції України та шляхів їх ефективної реалізації. Так, переважна частина вчених обґрунтовує думки про необхідність внесення змін до правової основи діяльності поліції – Закону України «Про Національну поліцію».

Відповідно Закону України «Про Національну поліцію» одним із завдань Національної поліції є забезпечення правового і соціального захисту поліцейських, інших працівників Національної поліції та членів їх сімей [1].

У свою чергу ми пропонуємо доповнити розділ IX Закону України «Про Національну поліцію» нормою щодо організаційно-правових методів діяльності Національній поліції України в сфері соціального захисту поліцейських, визначивши діяльність структурного підрозділу апарату центрального органу управління поліції, а саме :

З метою належного захисту соціальних прав та гарантій працівників поліції, дотримання законності процедур надання та механізму забезпечення соціального захисту поліцейських в апараті центрального органу управління поліції функціонує структурний підрозділ, що здійснює контроль та безпосереднє спрямування діяльності територіальних органів поліції та центрального органу управління поліції в цій сфері, особливості діяльності якого затверджуються Кабінетом Міністрів України у встановленому законодавством порядку. Керівник даного підрозділу входить до Колегії та має безперешкодний доступ до інформації, що стосується забезпечення соціального захисту в поліції. Також на даний структурний підрозділ покладається обов'язок участі в переговорах із професійними об'єднаннями та професійними спілками, іншими організаціями, метою діяльності яких є соціальний захист.

Відповідно виникає необхідність внесення змін до Положення про Національну поліцію, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 877 [2], визначивши завдання та шлях їх реалізації, надавши відповідні повноваження вказаному вище підрозділу.

Окрім того важливим та необхідним кроком у забезпеченні соціальних прав та гарантій працівників поліції є здійснення роз'яснювальної роботи уповноваженими фахівцями у сфері захисту соціальних прав поліцейських.

Такими уповноваженими представниками могли б стати працівники новоствореного структурного підрозділу апарату центрального органу управління поліції, які, на нашу думку, обов'язково повинні мати юридичну

освіту та перебуваючи на штатних посадах в головних управліннях Національної поліції України у відповідному регіоні, фактично на пряму підпорядковуватися керівництву центрального органу управління поліції. Вказані фахівці повинні формувати загальну обізнаність поліцейських, шляхом проведення тематичних семінарів, тренінгів, онлайн-навчань, надавати консультації тощо.

На нашу думку, створення такого підрозділу не спричинить додаткових витрат, що могли би піти на його утримання, оскільки у даному випадку можливо оголосити внутрішній конкурс та сформувати новий підрозділ із відповідних фахівців, що уже мають досвід в роботі чи служби в поліції.

Цей підрозділ може стати своєрідним агентом змін в сфері соціального захисту поліції, що за достатньо короткий час призведе до істотних покращень в досліджуваній нами сфері. Оскільки як стає зрозуміло при дослідженні цього питання та входячи із судової практики наявної в Україні чи не найголовнішою проблемою є порушення уже існуючих соціальних гарантій, а не необхідність впровадження нових.

Підбиваючи підсумки, можна запропонувати Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України внести зміни до нормативно-правових актів діяльності поліції спрямованих на покращення механізму надання соціального захисту поліцейським, адже реформаційний процес правоохоронних органів в Україні продовжує відбуватися та потребує пошуку нових дієвих нестандартних форм та методів.

Список використаних джерел

1. Про Національну поліцію: Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII (із змінами і доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 15.11.2021).

2. Положення про Національну поліцію: постанова Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2015 р. № 877 (із змінами і доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-2015-п#Text> (дата звернення: 15.11.2021).

Валов Олег Володимирович

аспірант кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ПЕРЕВАГИ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ТА ПОДАЛЬШІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Реформа місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні на засадах децентралізації, яка успішно реалізується з 2015 року, створила нові можливості для розвитку територіальних громад. Бюджетна децентралізація спричинила суттєвий перерозподіл бюджетних ресурсів на користь місцевого самоврядування. Крім нових податкових надходжень, регіони та територіальні громади отримали доступ до потужних державних інвестиційних ресурсів – ДФРР, субвенцій на соціально-економічний розвиток територій, розбудову інфраструктури тощо, що вимагає від посадових осіб органів місцевого самоврядування нових навичок, знань та кардинально вищої кваліфікації у сфері довгострокового планування та проектування регіонального та місцевого розвитку. Ефективним стало б також залучення до процесу планування та проекту інших інституцій регіонального розвитку, які можуть стати ефективними партнерами місцевих органів щодо забезпечення регіонального та місцевого розвитку [1].

До переваг децентралізації можна також віднести підвищення ефективності використання внутрішньо-господарського потенціалу територіальних громад. Завдяки децентралізації можливо підвищити рівень ефективності дій регіональної та місцевої влади, які спрямовані на розвиток територій. Важливим викликом сьогодення для децентралізації є усвідомлення ролі громадськості та місцевих ініціатив. Розвиток місцевого самоврядування, децентралізація влади та передача ресурсів і владних повноважень на місцях в межах проведення реформи має сприяти підвищенню фінансової спроможності, інвестиційної привабливості та створенню умов для якісного

й комфортного проживання населення [2].

Подальші дії у напрямі здійснення реформи децентралізації в Україні визначає майбутні перспективи розвитку територіальних громад. Важливими елементами забезпечення її ефективності є внесення змін і доповнень до нормативно-правових документів, які дозволять розвивати досягнення реформи децентралізації. Зокрема, до першочергових заходів можна віднести: конституційне визначення поняття «децентралізації»; розмежування повноважень та відповідальності органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування на різних рівнях; внесення змін до нормативно-правових документів, що регулюють відносини суб'єктів публічного управління в умовах нового адміністративно-територіального устрою в Україні; визначенням громади як окремої адміністративно-територіальної одиниці з її правами та обов'язками; подальша цифровізація публічних послуг на місцевому рівні тощо [3].

З метою залучення інвестиційних ресурсів та наповнення дохідної частини місцевих бюджетів органам місцевого самоврядування необхідно звернути увагу на реалізацію проєктів державно-приватного партнерства та співробітництва територіальних громад, розвиток туристичних об'єктів разом з модернізацію туристичної інфраструктури, будівництво з іноземними партнерами сортувальних ліній та створення спільних підприємств з переробки твердих побутових відходів.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695. URL: <https://bit.ly/3qSjHvZ>

2. Лопушинський І.П., Філіппова В.Д., Плющ Р.М. Регіональна політика та розвиток сільських територій на сучасному етапі становлення Української держави. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. № 4(79). 2021. С. 169-174. DOI: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2021.4.19>

3. Nepomnyashchyu, O.M., Marusheva, O.A., Medvedchuk, O.V., Lahunova,

I.A., & Kislov, D.V. (2021). Processes of decentralization of territorial organization of government: Problems and prospects. *Journal of the National. Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 28(2), 86-92.

Василенко Оксана Миколаївна

студентка 1 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ

Публічне управління у забезпеченні сталого розвитку країни є дійсно актуальною темою. Зараз нашій країні необхідно розвиватися, і публічні управлінці повинні це розуміти та знати конкретну та ефективну стратегію розвитку. Ця тема буде цікава не лише для держслужбовців, а також для громадян, які бажають кращого майбутнього для своєї країни.

Пошук найбільш суспільно ефективною соціальноорієнтованою моделі публічного управління, яка має на меті забезпечення збалансованого розвитку країни і суспільства, обумовлює чітке розуміння комплексу організаційних засад, сучасних форм і засобів впливу, спрямованих на розвиток людського капіталу та забезпечення соціальних стандартів життя, добробуту і злагоди в суспільстві.

Сучасне становище у світі, на жаль, усе більше набуває рис і характеристик глибокої, системної кризи, що супроводжується значним підвищенням конфліктності в усіх сферах життєдіяльності різних держав і суспільств. Ми, громадяни багатонаціональної й багатоконфесійної країни, все частіше опиняємося у драматичній ситуації відсутності узгодженості та злагоди стосовно базових інтересів і цінностей.

Проблема новітньої історії України полягає в тому, що в поляризованому

за базовими цінностями суспільстві рішення з найбільш значущих питань приймалися не консенсусно, а прощтовхувались волею простої більшості, часто досить сумнівної, а не шляхом пошуку компромісу, що влаштовувало б і одну, й іншу сторони.

Загальним принципом вирішення конфліктів за умов консенсусної демократії є орієнтація на компроміс, а не на підлаштування й підпорядкування більш впливовому суб'єктові суспільних відносин. Розуміючи, що причина всіх проблем у суспільстві полягає в невмінні приходити до консенсусу, в процесі взаємодії різноманітні інтереси підлягатимуть узгодженню й урівноваженню. Так досягатиметься суспільний консенсус, формуватимуться сталі соціальні партнерські відносини.

Найбільш прийнятною характеристикою розвитку України, яка може сприйматися і як стратегічний орієнтир і як принцип, що спрямовує на вибір певних управлінських рішень, є ознака «стрімкий», тобто «швидкий у русі» та змінах, що мають супроводжувати наближення до бажаної мети. Виходячи з цього, Україна має орієнтуватися на стрімкий інноваційноорієнтований соціальноекономічний розвиток, що враховує необхідність збереження та відновлення довкілля. Саме такий розвиток зможе забезпечити вихід України на рівень світових стандартів і бути серед країн-лідерів, але для його реалізації потрібне детальне опрацювання стратегічних завдань за усіма напрямками життєдіяльності суспільства, врахування усіх небезпек і можливостей, а також встановлення орієнтованих термінів досягнення кожної з встановлених цілей.

Перед формулюванням рішення існуюча проблема розвитку підлягає детальному дослідженню, вона має бути однозначно і чітко визначена. Це стосується насамперед суспільних явищ, які характеризуються тим, що охоплюють надзвичайно широкий спектр відносин. Звідси вирішального значення набуває обмеження проблеми. Процес уточнення й обмеження проблеми тісно пов'язаний з визначенням альтернативних варіантів можливого розгляду і формулювання рішення. Детальний аналіз проблеми зменшує ризик неврахування існуючих альтернатив. Важливо не тільки окреслити альтернативи

дій, але й визначити, що повинно бути зроблено в поточний період, а що можна перенести на майбутнє. Динамічна стратегія дій повинна бути адаптивною і розвиватися як поступовий, залежний від часу процес «розгортання» невизначеностей.

Конкретизація проблем є важливою для формалізації визначення цілей. Якщо аналіз проблеми виявляє негативні сторони існуючого стану, то аналіз цілей визначає позитивні аспекти бажаної майбутньої ситуації. На практиці нерідко в публічній політиці та в управлінні формулюються загальні цілі, які мають широкий всеохоплюючий контекст: «підвищити добробут населення», «подолати корупцію», «поліпшити інвестиційний клімат в країні» і т. ін. Такі формулювання мало що дають для вирішення відповідних проблем, коли мова йде про вибір серед альтернативних програм дій. Вони виявляються лише відправною точкою для конкретизації цілей, сформульованих у більш операційних термінах. Кожна подібна «широка» ціль уточнюється більш конкретними підцілями, або цілями нижчого рівня. У свою чергу, кожна підціль може бути деталізована на цілі ще нижчого рівня. [1, с.188]

Україна, як і інші країни-члени ООН, приєдналася до глобального процесу забезпечення сталого розвитку. Для встановлення стратегічних рамок національного розвитку України на період до 2030 року на засадах принципу «Нікого не залишити осторонь» започатковано інклюзивний процес адаптації цілей сталого розвитку. Кожну глобальну ціль розглянуто з урахуванням специфіки національного розвитку. [2]

Список використаних джерел:

1. Гречко Т.К., Лісовський С.А., Романюк С.А. Руденко Л.Г. Публічне управління в забезпеченні сталого (збалансованого) розвитку : навч. посіб., Херсон, 2015, с.188.
2. Про глобальні цілі, 2018 / Представництво ООН в Україні URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals.html> (дата звернення 12.11.2021р.)

Ветров Кирило Артемович

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»

НУБіП України

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Профільний закон передбачає, що державна служба в Україні – це публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави особами, які займають посади державної служби в органах державної влади або іншому державному органі та здійснюють встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій його органу [1, ст. 1].

Ефективність та результативність виконання державним службовцем посадових обов'язків системно перевіряється та вживаються відповідні заходи щодо мотивації трудової діяльності державних службовців.

На державній службі застосовується система мотивації, що передбачає: матеріальне, соціальне-психологічне та адміністративне стимулювання.

Вітчизняна модель організації державної служби за характеристикою системи оплати праці тяжіє до «європейської», водночас вона має певні відмінності: як стосовно рівня оплати праці, так і питомої ваги посадового окладу у структурі заробітної плати державного службовця тощо. Це визначає специфіку вітчизняної моделі організації державної служби, функціонування якої ще не відповідає сучасним усталеним європейським стандартам. У зв'язку з цим виникає нагальна необхідність привести у відповідність з цими стандартами всю систему державної служби в Україні, а також окремі її елементи, насамперед систему оплати праці державних службовців [2].

На сьогодні уже розроблено проекти постанов Кабінету Міністрів України «Про впорядкування схем посадових окладів та підвищення стимулюючої ролі

посадових окладів в оплаті праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів», «Про впорядкування системи оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та її виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів»; прийнята постанова Кабінету Міністрів України від 15 січня 2005 р. № 37 “Про підвищення посадових окладів працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів” [3]. Запроваджено систематичний моніторинг щодо поступового вирівнювання заробітної плати державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та працівників недержавного сектора економіки.

Таким чином, для удосконалення системи державної служби в Україні повинен відбутись перегляд системи класифікації посад, розроблення описів посад та запровадження системи нормування праці державних службовців. Необхідне підвищення частки посадового окладу в заробітній платі державних службовців. Є нагальною необхідність запровадження механізму статистичних порівнянь заробітної плати на державній службі та інших галузях економічної діяльності за основними професійними групами, а також нормативне закріплення оплати праці державних службовців від результатів діяльності. Нам не потрібно забувати, що державна служба одна з найвідповідальніших посад в Україні.

Список використаних джерел:

1. Ветров Кирило (2020). Звільнення з посади державного службовця за порушення присяги. *Integración de las ciencias fundamentales y aplicadas en el paradigma de la sociedad post-industria*. Volum 5. Barcelona, España. P. 61-62.

2. Капінус М. Р. (2006). Шляхи вдосконалення системи оплати праці державних службовців у сучасних умовах України. URL : <http://academy.gov.ua/ej/ej2/txts/ds/05kmrsuu.pdf>

3. Про підвищення посадових окладів працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів: Постанова

Вождаєнко Ольга Вікторівна

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»,
3 курс, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної
діяльності та дорадництва НУБІП України

ТРЕНД ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Сьогодні світ стає критично залежним від здатності людини підтримувати динамічну рівновагу між масовою цифровізацією та захистом своєї особистості та своїх інтересів. Процес переходу до цифровізації змінює сучасний світ і зв'язки у ньому. Обмін інформацією або ж будь-які людські взаємовідносини все більше переносяться у цифровий вимір, фактично знищуючи кордони між державами та втілюючи в реальність ідею створення цифрового суспільства і глобальної цифрової економіки.

Саме тому актуальним є питання: як дії уряду можуть захистити законні інтереси кожного громадянина країни у світі, побудованому на цифровій стандартизації і уніфікації?

Цифрова трансформація у державному управлінні – це завжди нові можливості для країни і її громадян. Вплив цифровізації на органи публічного управління віддзеркалюється в зміні способу дій і спілкування з громадянами з метою досягнення інтеграції інститутів громадянського суспільства і влади [1].

Наразі в Україні вже зроблено успішний прорив у світ цифровізації. За 2021 рік на світовому рівні Україну визнано як найбільш стрімко розвиваючою впровадження цифрових технологій. Однак, при всіх переконливих і визнаних здобутках ще багато організацій державного сектора використовують широкий

спектр успадкованих застарілих систем і технологій, які потребують заміни. Серед напрямів цифрової трансформації публічного управління найбільш перспективним є розвиток цифрових компетентностей публічних службовців. При цьому, компетенція у сфері цифрових технологій повинна сприйматися не лише як знання, що мають відношення до технічних навичок, але і як знання, більшою мірою зосереджені на когнітивних, соціальних та емоційних аспектах роботи і життя в цифровому середовищі. В умовах переходу до цифрової трансформації соціально-економічного розвитку органи публічного управління стикаються з новими викликами, серед яких:

- стрімкий науково-технологічний розвиток управління;
- формування компетенцій для творчості, інноваційної діяльності в новому інформаційному і технологічному середовищі;
- пошук найкоротшого шляху постачання нових знань;
- ризики цифрового суспільства і глобалізація, що посилюється;
- зміна поколінь та ін. [2].

Натомість на практиці, у щоденній діяльності органів публічної влади спостерігається:

- архаїчна документоцентрична система управління, багатоланкова вертикаль, цифровізація застарілих процесів;
- широке використання паперових носіїв інформації, необхідність очної присутності заявників для вирішення їх завдань;
- практично відсутня взаємодія інформаційних систем відомств [3].

Список використаних джерел:

1. Кожина А. Пандемія COVID-19: виклики для публічного управління: *Збірник наукових праць НАДУ*. Випуск 2/2020. 134 с. (дата звернення 26.10.2021)
2. Перспективні напрямки цифрової трансформації публічного управління: *Аспекти публічного управління*. Том 8 № 4 2020. 129 с. (дата звернення 26.10.2021)
3. Євсюкова О.В. Цифрова спроможність територіальних громад в

Україні: проблеми та перспективи: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/6_2021/3.pdf.
(дата звернення 27.10.2021).

Галушка В.Ю.

кандидат наук з державного управління, доцент кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва
НУБіП України

ЗАПРОВАДЖЕННЯ СТАНДАРТІВ НАЛЕЖНОГО (ДОБРОГО ВРЯДУВАННЯ) GOOD GOVERNANCE

Соціально-політичні події, що відбуваються сьогодні в Україні, як ніколи раніше загострили проблему впровадження нової моделі публічного управління, яка б відповідала як вирішенню поточних завдань, так і визначенню оптимальної стратегії подальшого розвитку. Від ступеня ефективності державної політики залежать результати економічних і соціальних перетворень, якість і характеристики суспільного життя.

Нова модель публічного управління має забезпечити суттєве підвищення результативності й ефективності державного управління, оскільки та модель управління державою, яка реалізувалася українською політичною елітою протягом двох останніх десятиліть, продемонструвала результати, які не задовольняють суспільні очікування ні в економічній, ні в соціальній сферах.

Падіння обсягів виробництва і реальних доходів населення, зростання цін і тарифів, збільшення безробіття і вимушеної трудової міграції, занепад цілих галузей національної економіки на фоні корупції, урядової бюрократії, зміцнення олігархічної влади дедалі більше викликають розчарування у суспільстві і формують запити на зміни.

Доцільність ґрунтовних перетворень у публічному секторі обумовлюється не тільки локальними соціально-економічними причинами, але й глибинними зрушеннями у сучасному світі: формуванням структур постіндустріального

суспільства, розвитком глобалізаційних процесів, появою наднаціональних інститутів, розвитком громадянського суспільства.

Саме тому дослідження кращих європейських практик і визнаних у світі моделей публічного управління викликає неабиякий теоретичний інтерес і набуває практичного сенсу. Їх аналіз та узагальнення мають сприяти вибору оптимальної для нашої країни моделі державного управління і створенню інституційних засад формування ефективної держави, політика якої є адекватною сучасним економічним реаліям і потребам суспільства.

Світова наука відповідно до вимог часу винаходила різні концепції публічного управління. Як зазначають К.І. Козлов і Г.П. Кухарева, «найбільш відомими та розповсюдженими в світі є три концепції публічного управління: класична (бюрократична) модель управління (Old Public Management), новий публічний менеджмент (New Public Management) і належне (добре) урядування (Good Governance). Ці три концепції управління поступово змінили одна одну після Другої світової війни» [1].

Концепція «належного (доброго) урядування» (Good Governance) зародилася на основі ключових для західної правової доктрини понять демократії та верховенства права. Вона є причетною до формування системи цінностей, політик та інституцій, за допомогою яких здійснюється ефективне управління суспільством шляхом взаємодії держави, громадянського суспільства та комерційних структур.

Існують різні підходи до трактування поняття «належне (добре) урядування». У загальному сенсі поняття «урядування» слід розуміти як «вироблення у колегіальний спосіб із залученням максимально можливої чи доцільної кількості членів конкретної громади життєво важливих рішень щодо впорядкування суспільного життя та делегування для їх реалізації обраним для цього особам певних повноважень» [2, с. 50]. Крім того, урядування визначають як взаємодію органів державної влади у процесі прийняття рішень із суспільними інститутами та громадянами.

На початку ХХІ ст. Європейська комісія окреслила «належне (добре)

врядування» (Good Governance) як одну з основних стратегічних цілей, як концепцію багаторівневого управління, політичних мереж і Європейського адміністративного простору.

У нормах чинного законодавства України «належне (добре) врядування» чітко не визначене, але частіше розуміється як особлива форма організації державного управління, за якого відбувається активна взаємодія органів державної влади й органів місцевого самоврядування із суспільством, людиною, бізнесом за допомогою інформаційно-комунікативних технологій.

Таким чином, можливо сказати, що перехід до моделі «належне (добре) врядування» припускає структурні зміни в системі державного управління, які пов'язані з наданням більшої самостійності нижньому рівню управлінської ієрархії (в т.ч. функціональної, матеріальної, фінансової, адміністративної). Тобто в загальному сенсі позитивна необхідність концепції «Good Governance» полягає в тому, що державне управління втрачає попередню жорсткість, деталізованість і регламентованість і базується скоріше на горизонтальних, ніж на вертикальних зв'язках між урядовими органами, об'єднаннями громадянського суспільства і бізнесом. Реалізуючись засобами переговорів між державними і недержавними структурами, зацікавленими у спільних зусиллях для досягнення взаємоприйняттого результату, воно здатне більш ефективно задовольняти суспільні потреби, тобто виробляти соціально значущі рішення.

Список використаних джерел

1. Stephanie Trapnel "Measurement of governance, government, and the public sector". URL: <http://blogs.worldbank.org/governance/measurement-of-governance-government-and-the-public-sector> (дата звернення: 02.11.2021).

2. Institutional Profiles Database (IPD). URL: <http://www.cepii.fr/institutions/EN/ipd.asp> (дата звернення: 02.11.2021).

Головко Ірина Олексіївна

магістр 1 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ ЖІНОК НА РИНКУ ПРАЦІ У ЛІСОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Сьогодні Україна у процесі поступової інтеграції до правового простору Європейського Союзу, наполегливо реформує систему державно-управлінських відносин, що і напряду стосується лісового господарства. Становлення демократичної держави, розвиток засад громадського та інформаційного суспільства, проведення політичної, адміністративної та інших реформ вимагають, щоб такі чинники, як компетентність, професіоналізм, інтелект, творчість відігравали провідну роль у діяльності органів державної влади як центрального, так і територіального рівня [1, с. 221].

В 2018 році Уряд затвердив Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, що враховує рекомендації ООН [2]. Її впровадження є однією із умов асоціації з ЄС.

Індекс гендерної рівності в лісовій галузі зростає, хоча і дуже повільно. У ній економічна активність жінок у 2018 р. зросла на 0,8%, у 2019 та 2020 роках – на 0,2%. Враховуючи модернізацію лісової галузі, частка жінок в галузі може становити і більший відсоток.

З 1 липня 2020 року ведеться міжнародний проєкт «Ліси в жіночих руках», націлений на розширення можливостей жінок до участі у прийнятті рішень та професійної реалізації в галузі лісового господарства. Проєкт реалізується в рамках Дунайської транснаціональної програми за фінансової підтримки Європейського Союзу. До роботи залучені 14 партнерських організацій з 10 європейських країн. З боку України партнером проєкту є громадська організація

«Агентство сприяння сталого розвитку Карпатського регіону «ФОРЗА», асоційованим партнером проекту є Товариство лісівників України. Головною метою проекту є зміцнення потенціалу лісового сектору на місцевому, регіональному та міжнародному рівнях шляхом підвищення залучення та кваліфікації жінок, а також підтримки рівності можливостей на ринку праці.

Ще не так давно в Україні існував список із 450 професій, що були заборонені для жінок, проте його відмінили наприкінці 2017 року. Розрив у середній заробітній платі за різними областями становить від 12 до 70%. Різниця залежить від сфери діяльності. Чим більше «чоловіча» й серйозніша робота, тим яскравіше виражена нерівність, не кажучи вже про те, що керівники-жінки переважають лише в галузі освіти. Але проблема не тільки в зовнішній дискримінації, але й у тому, що жінки применшують свої можливості, вважаючи, що не мають відповідних навичок, щоб обіймати високу посаду. За даними HR-експертів, бажання отримати місце серед топ-менеджерів виявляє лише 19% жінок проти 81% чоловіків. Примітно, що не лише чоловіки, але й самі жінки провокують подібну ситуацію; тільки 4% жінок хотіли б працювати з керівником своєї статі. При цьому, більшість половини чоловіків і жінок, що взяли участь у дослідженні, вважають що в Україні існує гендерна рівноправність.

Таким чином, гарантування рівності прав жінок на ринку праці у лісовому господарстві повинно відбуватися завдяки реалізації постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» №273 від 18.04.2004 р., інших нормативно-правових актів та міжнародних проектів у сфері забезпечення гендерної рівності.

Список використаних джерел

1. Державне управління: підручник: у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. При Президентові України ; ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) [та ін.]. – К. ; Дніпропетровськ : НАДУ, 2012. – Т. 1. – 564 с

2. Урядом затверджено Державну соціальну програму забезпечення рівних

прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. URL: <https://bit.ly/31ga9IP> (дата звернення: 03.11.2021року).

Грицай Вікторія Станіславівна

студентка 2 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ВЛАДИ В УКРАЇНІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Актуальність питання децентралізації влади зумовлена пошуком шляхів удосконалення теперішньої системи публічного управління та адміністрування України. Одним з відомих нових методів та способів є залучення широких мас населення або вмотивованих громадян, що об’єднуються в окремі територіальні громади, до участі в публічному управлінні.

Метою нашої роботи є теоретичний аналіз існуючого стану правового регулювання децентралізації державної влади. Реалізація мети передбачає розв’язок таких завдань: з’ясувати останні тенденції децентралізації влади в Україні; розкрити основні проблеми на шляху до децентралізації; охарактеризувати необхідність цієї політики.

Популярність нововведеної концепції децентралізації влади у світі та Україні пояснюється тим, що за нею простежується підвищена ефективність управління, понижується рівень корупції в країні, забезпечуються демократичні стандарти, підвищується якість та швидкість в наданні адміністративних послуг, соціально-економічне зростання тощо.

Сутнісні відмінності процесів децентралізації полягають у відмінності між територіальною і функціональною децентралізацією. Територіальна децентралізація - це процес, за допомогою якого конституцією або актом, що затверджується парламентом регламентується юрисдикція автономної влади, що

діє на окремо обмеженій території, та яка має юридичний статус (юридична особа). Це реалізовується шляхом надання влади органам, що обираються виключно громадянами безпосередньо на виборах, що проживають на відповідній об'єднаній територіальній громаді.

До форми правління відносять поняття “функціональна децентралізація” або “децентралізація послуг”. Варто зазначити і звернути особливу увагу на позицію, що “у загальному вигляді суть децентралізації полягає в тому, що функції та повноваження по здійсненню єдиної державної влади, яка первісно належить народові, розподіляється між відповідними органами державної влади, з одного боку, та органами державної влади і органами місцевого самоврядування - з іншого”.

Розподіл владних функцій і повноважень по здійсненню єдиної державної політики особливо між вищими органами державної влади, що пояснюється у загальновизнаному поділу державної влади на законодавчу, виконавчу та судову. Такий метод децентралізації державної влади, зображуючи принципи взаємної узгодженості парламенту між главою держави та уряду, охоплюються, поняттями форм державного правління [2].

Якщо брати до уваги лише Україну та питання децентралізації в ній, то функціональна децентралізація впроваджується у нас досить слабо. Відповідно до Закону України “Про Кабінет Міністрів України” Кабінет Міністрів України є вищим органом у системі виконавчої влади. Уряд спрямовує, координує та контролює діяльність центральних і місцевих виконавчих органів влади. Тлумачення є таким, що всі органи виконавчої влади, які мають виконавчі і розпорядчі повноваження, є підпорядковані (прямо або непрямо) Кабінету Міністрів України [1]. Тобто, у нормативному регулюванні і практиці діяльність державних органів зберігається переважно територіальна, а не функціональна децентралізація.

В Україні необхідність децентралізації виникла на основі об'єданого комплексу дисциплін та звертається увага в першу чергу політичну кон'юнктуру. Процес децентралізації вимагає здійснення низки нагально важливих кроків

“згори - донизу”, але упродовж останніх років органами законодавчої та виконавчої влади в Україні зафіксований процес децентралізації, повний аналіз законодавчої та нормативної бази свідчить про велику кількість питань, проблем у цій сфері [3].

На нашу думку, головною причиною даної ситуації є дефіцит єдиного системного підходу до впровадження загально необхідних реформ. Так кілька законодавчих актів, що прийняті упродовж останніх років, не узгоджуються або суперечать з вже існуючими.

Отже, сьогодні процес децентралізації влади в Україні не завершений, а продовжується втілення засад демократизації, народовладдя. Тому, ми вважаємо, що для подальшої позитивної реалізації реформи варто звернути увагу на загальнонародну, публічну підтримку та мобілізацію не лише політичну, а й всіх соціальних ланок суспільства, бо це позитивно вплине на прогресивний розвиток місцевого самоврядування завдяки розвитку об'єднаних територіальних громад.

Список використаних джерел

1. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 15.04.2021 №1396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text> (дата звернення: 20.10.2021)
2. Савчин М. В. Упровадження децентралізації публічної влади в Україні: національний і міжнародний аспекти: монографія. Ужгород, ТІМРАНИ, 2015. с. 49-58
3. Баранов С. О. Сучасні проблеми правового регулювання процесу децентралізації влади в Україні та шляхи їх вирішення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2018. Вип. № 34. с. 16-19. URL: <http://dspace.oduvs.edu.ua/handle/123456789/1227> (дата звернення: 20.10.2021)

Гнідко Вікторія Вікторівна

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»,
3 курс, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної
діяльності та дорадництва НУБІП України

NEW PUBLIC MANAGEMENT В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

У зв'язку з реалізацією в Україні адміністративно-територіальної реформи постало питання організації публічного управління на засадах New Public Management. Новий публічний менеджмент є науковою парадигмою, що передбачає повну заміну старої (бюрократичної) моделі державного управління на нову.

Запровадження механізмів нового публічного менеджменту в систему публічного управління передусім пов'язано з реалізацією Концепції адміністративної реформи в Україні, сутність якої полягає, з одного боку, у комплексній перебудові наявної в Україні системи державного управління всіма сферами суспільного життя, з другого - в розбудові деяких інститутів державного управління, яких Україна як суверенна держава ще не створила.

Впровадження основоположних принципів New Public Management, серед яких: формування уряду, готового до змін, оскільки зростання кількості надання послуг населенню вимагає нових підходів до управління; реалізація принципу субсидіарності; запровадження здорової конкуренції з метою мінімізації впливу монополій; оптимізація органів державної виконавчої влади та їх реформування за бізнесовими принципами; клієнтоорієнтоване управління; децентралізація управління; перехід від контролю до стимулювання діяльності бізнесових структур через механізми державного управління є актуальними для України і наразі системно наскрізно впроваджуються у всі сфери діяльності суспільства [1,

с. 58].

Таким чином, особливістю New Public Management є застосування технологій управління, розроблених для приватних компаній та використання бізнес-процесів і ринкових механізмів до державного сектора. На практиці це проявляється скороченням масштабів і ресурсів державного управління шляхом делегування повноважень органів державної влади ринковим структурам, зменшенням витрат на управлінський апарат шляхом його скорочення, перегляд повноважень державних органів влади і передача суттєвої частини цих повноважень недержавним структурам, децентралізація тощо. Стосовно фінансів, то згідно New Public Management управління фінансами відбувається відкрито та прозоро через тендер. Вводяться нові принципи проходження державної служби через контрактну систему та залежність оплати праці державного службовця від результативності роботи.

Особливості концепції New Public Management та її складові елементи представлені на рис. 1.



Рис. 1. Складові елементи концепції New Public Management

На жаль існують противники New Public Management, які переконані, що певною мірою ця управлінська модель суперечить принципам демократії оскільки, по-перше, розглядає громадян як клієнтів, споживачів державних

послуг, а не як джерело політичної влади, по-друге, ставить на перше місце економічну ефективність, і такі поняття, як мораль, етика, справедливість виявляються другорядними [2].

Отже, здійснений нами аналіз концепції New Public Management свідчить про те, що її основоположні принципи вже впроваджуються в Україні, а активне залучення громадськості у процес прийняття державно-управлінських рішень буде перетворювати органи державної влади у публічні, тому вони стануть більш відкритими та мотивованими до вирішення нагальних питань життєдіяльності населення у відповідних адміністративно-територіальних утвореннях. Завдяки цьому буде підвищується роль контролю з боку громадянського суспільства та змінюються показники ефективності діяльності – від правил, стандартів та кількісних показників, до якісних показників результативності.

Список використаних джерел

1. Поліщук В. С. Новий публічний менеджмент як посткласична парадигма державного управління : дис. на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління, 2017. НАДУ.

2. Запровадження нового публічного менеджменту в Україні. URL : http://epidruchniki.com/content/2141_146_Zaprovadjennya_New_Public_Management_v_Ukraini.html.

Дубков Артем Володимирович

аспірант кафедри регіональної політики,

Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРОБЛЕМА СПІВПРАЦІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ З ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ДЕМОНОПОЛІЗАЦІЇ РИНКУ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Реформування житлово-комунального господарства в Україні починаючи з 2016 року фактично змінило організаційно-правові форми управління у секторі

ЖКГ, змінилися економічно – фінансові відносини між суб'єктами що прямо чи опосередковано мають відношення до ринку послуг ЖКГ. Відповідно до частини 5 статті 13 прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про особливості здійснення права власності у багатоквартирному будинку» у разі якщо протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом співвласники багатоквартирного будинку, в якому не створено об'єднання співвласників, не прийняли рішення про форму управління багатоквартирним будинком, управління таким будинком здійснюється управителем, який призначається на конкурсних засадах виконавчим органом місцевої ради, на території якої розташований багатоквартирний будинок [2]. З наведеного вбачається що держава на законодавчому рівні повністю демонополізувала ринок послуг ЖКГ в частині утримання та експлуатації багатоквартирних будинків, віддавши функції управління житловим фондом від «великих » монополістів комунальної та державної форми власності до приватних, керуючих компаній – управителів (далі за текстом Управитель), чи до об'єднань співвласників багатоквартирних будинків (надалі за текстом ОСББ).

Кінцева мета як управителя та і ОСББ це якісне утримання багатоквартирного будинку, аналізуючи діяльність обох осіб можна дійти висновків що за своєю суттю вони виконують однорідні задачі, пов'язані з ремонтом та експлуатацією житлового фонду, однак за своєю структурою обидва знаходяться в різних фінансово – економічних умовах, перед усім це пов'язано з податковою базою. Так відповідно до Податкового кодексу України управитель який за організаційно – правовою формою є юридичною особою має сплачувати 20 % податку на додану вартість, 18 % податку на прибуток [3], згідно закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» при нарахуванні заробітної платні найманим працівника також сплачується єдиний соціальний внесок у розмірі 22 % від нарахування [4]. Таким чином загальне податкове навантаження становить близько 30 % від валового доходу управителя, що в свою чергу впливає на тарифоутворення, фактично ці кошти сплачує кінцевий отримувач комунальної послуги. Натомість

статтею 4 закону України «Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку» передбачено що ОСББ створюється як не підприємницьке товариство для здійснення функцій, визначених законом, є не прибутковою організацією і не має на меті одержання прибутку для його розподілу між співвласниками [5], отже за змістом статті 133 Податкового кодексу України ОСББ не є платниками податку як не прибуткові підприємства [3]. З наведеного вбачається що загальне податкове навантаження при самостійному утриманні будинку ОСББ становить близько 9 % від загальних внесків співвласників. Також до переваг ОСББ слід додати, що відповідно до статті 10 Закону України «Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку» для здійснення контролю за фінансово-господарською діяльністю правління об'єднання, на загальних зборах обирає з числа співвласників ревізійну комісію (ревізора) або приймає рішення про залучення аудитора, отже співвласники багатоквартирного будинку, можуть безпосередньо контролювати витрати грошових коштів, які спрямовані на утримання та ремонт багатоквартирного будинку, в такий спосіб впливати на дії керівного складу ОСББ [5].

Таким чином імперативні управлінські складові ОСББ включають в собі:

- фінансові (наявність «власного гаманця» і впевненість у цільовому використанні коштів – гроші витрачаються на будинок і це можна проконтролювати);
- утилітарні (полягають у децентралізованому прийнятті рішень щодо вектору розвитку будинку і проявляються у вищій якості обслуговування, аніж перед керівництвом управителя);
- інституційні (співвласники багатоквартирного будинку згуртовуються навколо спільних завдань).

Аналізуючи викладене вочевидь економічні та організаційні переваги господарської діяльності ОСББ перед управителем.

За статистичними даними міністерства розвитку громад та територій України, станом на січень 2020 року в країні діють 32 982 ОСББ, враховуючи динаміку створення об'єднань співвласниками охоплення усіх багатоквартирних будинків об'єднаннями можна буде досягти через 87 років[1].

Ключовими категоріями від яких залежить інтенсивність створення ОСББ є органи місцевого самоврядування та співвласники багатоквартирних будинків. Саме вони є набувачами безпосередніх вигід від даного процесу і від наявності спільного розуміння цих вигід у стратегічних перспективах.

Найбільш дієвим способом заохочення до створення ОСББ є реальна допомога з державного чи міських бюджетів на фінансування ОСББ, на момент створення, для наступних видатків:

- фінансування робіт з капітального ремонту будинків, у яких створено ОСББ;
- виготовлення технічної документації, розроблення проектів розподілу територій мікрорайонів для визначення прибудинкової території багатоквартирної забудови, проектів землеустрою щодо відведення відповідних територій та надання їх у постійне користування.

Процес взаємодії ОСББ з органами місцевого самоврядування на теперішній час не вивчений на науковому рівні. Для покращення даного процесу пропонується наступне:

1. На державному рівні доцільно розробити комплексну програму, що буде мати рекомендаційний характер на підставі статистичних даних успішної взаємодії представників ОСББ і органів місцевого самоврядування.
2. На місцевому рівні створення дорадчих-консультативних рад при міських радах, а також долучити представників ОСББ до формування місцевих програм з житлово-комунального господарства.

Список використаних джерел

1. Міністерство розвитку громад та територій України. URL: <https://www.minregion.gov.ua/press/news/v-ukrayini-diye-32-982-osbb-doslidzhennya-minregionu/> (дата звернення: 26.10.2021)
2. Про особливості здійснення права власності у багатоквартирному будинку: Закон України від 14 травня 2015 року № 417-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 26.10.2021)
3. Податковий кодекс України: Закон України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI. *Відомості Верховної Ради України*, 2011, №13-14, №15-16, № 17 ст.112.

4. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 року № 2464-VI (із змінами і доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 26.10.2021).

5. Про об'єднання співвласників багатоквартирного будинку: Закон України від 29 листопада 2001 року № 2866-III (із змінами і доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 26.10.2021).

Динник Ірина Петрівна

кандидат наук з державного управління,
асистент кафедри публічного управління та адміністрування
Київського національного торговельно-економічного університету

Москаленко Ольга Миколаївна

студентка 4 курсу 16 групи факультету економіки,
менеджменту та психології Київського національного
торговельно-економічного університету

РОЛЬ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ У РОЗВИТКУ ПУБЛІЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

За умови здійснення в нашій країні соціально політичних перетворень, економічних реформ дії організацій та їхніх керівників не може зводитися до простого реагування на зміни, що відбуваються в усіх соціальних сферах. Сьогодні широко визнаною є необхідність свідомого управління змінами за допомогою науково обґрунтованого механізму передбачень регулювання пристосування до мінливих зовнішніх умов функціонування організації. Так, управління сприяє роз'яснення проблем довгостроково характеру, досягнення основних цілей установи, забезпечує установу можливістю урахування передбачення змін і використання часом переваг взаємодії із соціумом.

Органи публічної влади є відкритими системами, а відтак, згідно із

загальної теорії систем, їхня діяльність буде успішною за умови налагодження безперервної взаємодії та зворотного зв'язку із зовнішнім середовищем. Це спонукає по-новому подивитися на діяльність органів публічної влади. Якщо раніше їх функціонування базувалася на використанні правових положень, процедур, стандартних підходів, що розробляли і пропонували вищі установи, то сьогодні вони покликані брати активну участь у розробці методології управління, яка дала їм змогу сформувати власні, відмінні від інших, характеристики та позитивний імідж щодо споживачів послуг.

Стратегічне управління є сферою діяльності вищого керівництва органів публічної влади, основне завдання якого полягає у визначенні пріоритетних напрямів та траєкторій розвитку установи, постановці цілей, розподілі ресурсів і всього того, що забезпечує ефективне функціонування цих установ [1, с. 290]. Воно покликане зорієнтувати діяльність організації сьогодні, щоб забезпечити досягнення поставлених цілей у майбутньому, відповідно до того, що оточення буде змінюватися, а отже, умови функціонування установи будуть змінюватися також.

Тому під стратегічним управлінням доцільно розуміти сукупність передбачуваних дій, спрямованих на трансформацію організації з її наявного стану в стан бажаний, наперед фіксований та визначений з урахуванням чинників зовнішнього середовища.

Діяльність органів публічної влади як складних систем визначається певним рівнем їхньої організованості, ще залежить від кількості елементів, які утворюють системи якісного рівня розвитку та взаємозв'язків між ними. На сьогодні, перед органами публічної влади постає завдання забезпечити синхронність розвитку всіх структурних підрозділів, налагодження взаємозв'язку між ними, орієнтованість на досягнення організаційних цілей і на їх основі - органічно вийти в систему вищого рівня [2, с. 413].

Розвиток теорії управління дає можливість формувати низку принципів стратегічного управління, які слід урахувати установам різних типів, зокрема органам публічної влади [3, с. 200].

Основними принципами стратегічного управління є:

- обґрунтований і свідомий вибір цілей стратегії розвитку установи;
- постійний пошук нових форм, видів, процедур діяльності, спрямований на підвищення ефективності функціонування, зміцнення наявних конкурентних переваг та виявлення нових;
- забезпечення співвідношення між установами із зовнішнім середовищем, управлінською та керованою підсистемою організації та її елементами;
- індивідуалізація стратегії. Кожна установа унікальна в тому розумінні що має особливості, зумовлені наявною структурою кадрів, фінансово-матеріальним забезпеченням, рівнем розвитку організаційної культури та іншими рисами;
- чіткий організований розподіл завдань стратегічного управління і завдань оперативного управління.

Отже, основна особливість установи зі стратегічним управлінням полягає в тому, що її місія націлена на розвиток, утримання і функціонування в довгостроковій перспективі. Все це досягається шляхом балансу внутрішнього стану установи та зовнішнього, яке дозволяє розвиватися персоналу всередині компанії.

Список використаних джерел:

1. Виханский О. С. Стратегічне управління. М.: Гардарики, 2013. 296 с.
2. Зайцев М. І. Стратегічний менеджмент. М.: "ЮРИСТ", 2012. 416 с.
3. Хусаинова Я. Р., Тюфякова О. П. Планування кар'єри на підприємстві як інструмент для досягнення стратегічних цілей підприємства // Високі технології розробки і використання мінеральних ресурсів : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 2015. с. 199-201.

Дудка Єлизавета Олексіївна

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»,
3 курс, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної
діяльності та дорадництва НУБІП України

ОСОБЛИВОСТІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

Сучасний світ зазнає фундаментальних динамічних соціальних змін, відбувається прискорення соціальних процесів. Формування нової культури управління, дає змогу вивільнити центральні органи державної виконавчої влади від невластивих їм функцій та зосередити увагу на сучасних методах управління. Процеси державотворення вимагають не лише оновлення або поліпшення елементів системи державного управління, що неналежно функціонують, а й радикального перетворення механізмів державного управління, зокрема правового й організаційного, забезпечення процесів регулювання децентралізації, яке є важливим чинником досягнення ефективності державного управління [1].

Сучасні умови глобального світу та тенденції, під впливом яких перебуває Україна, висувають перед нею цілу низку проблем та завдань, що потребують динамічного вирішення. Одним з напрямів державного та регіонального управління є децентралізація влади та формування нового формату балансу відносин між центральними органами державної виконавчої влади та новоутвореними органами територіального управління. Враховуючи позитивний світовий досвід децентралізованого управління на державному та регіональному рівнях, необхідно відзначити ряд проблем, які виникають під час перехідного періоду в Україні.

Децентралізація управління є складним та комплексним поняттям. У найзагальнішому сенсі можна стверджувати, що децентралізація в правовій демократичній державі – це передача певного обсягу владних

повноважень компетентними суб'єктами управлінського впливу іншим структурним одиницям, наділеним необхідними правами, обов'язками та ресурсами. Кінцевою метою такого перерозподілу управлінських функцій є можливість прийняття різних оптимальних управлінських рішень на державному, регіональному та місцевому рівнях [2]. Децентралізація, як і інші форми «розподілу» державної влади, означає, з-поміж іншого, усунення монополізму державного управління з системи суспільних відносин.

Вперше, теорію децентралізації почали розглядати в країнах західної Європи, як найкращу форму організації державного устрою та створення адаптивної системи функціонування всіх елементів державного устрою між собою ще наприкінці 16 століття.

В Україні процес децентралізації розпочато 2014 року з прийняттям Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні (01.04.2014), законів України «Про співробітництво територіальних громад» (17. 06. 2014), «Про добровільне об'єднання територіальних громад» (05. 02. 2015) та змін до Бюджетного та Податкового кодексів – щодо фінансової децентралізації. Цей процес дозволив формувати відповідно до положень Європейської хартії місцевого самоврядування значний дієвий і спроможний інститут місцевого самоврядування на базовому рівні – об'єднані територіальної громади [3, с. 45]. За 6 років реформи утворено 1070 ОТГ, у які добровільно об'єдналися 4882 громад.

За час проведення реформи власні доходи місцевих бюджетів зросли майже в чотири : з 68,6 млрд грн. у 2014 році, до 247,9 млрд грн. у 2021 році [4].

За роки впровадження децентралізації влади в Україні вже можна виділити як певні досягнення, так і проблеми, які ще потребують свого вирішення. Враховуючи важливість та актуальність процесів децентралізації влади для долі нашої державності, важкі умови її реалізації, не дивно, що процеси реформування регіональної політики відбувалися доволі складно, а часом і неоднозначно. Серед вагомих досягнень цього процесу можна визначити завершення об'єднання територіальних громад, укрупнення районів,

проведення бюджетної децентралізації, удосконалення механізму об'єднання громад без проведення нових виборів на території всієї ОТГ. До цих позитивних надбань варто також віднести поживлення економічної активності в ОТГ, формування нових можливостей співпраці між громадами для вирішення спільних проблем. В той же час залишаються невирішеними достатньо проблем, що потребують значної уваги та зусиль органів влади. Це, насамперед, відсутність конституційного закріплення реформ, пов'язаних із процесами децентралізації, правова неврегульованість можливості громад керувати землями сільськогосподарського призначення, які перебувають за їхніми межами. Потребує вирішення проблема браку практичного досвіду та навичок в управлінні громадою, а також проблеми у відносинах з обласними або районними державними адміністраціями.

Більшість із цих проблем потребують належного законодавчого врегулювання та наявності політичної волі з боку керівництва держави. Їх успішне вирішення вимагає проведення громадських обговорень, консультацій з експертами, науковцями і, звичайно, широкого залучення до вирішення цих проблем мешканців самих громад.

Список використаних джерел

1. Децентралізація. URL : <https://decentralization.gov.ua/about>
2. Децентралізація: плюси і мінуси об'єднаних громад. URL : <https://decentralization.gov.ua/news/2101>
3. Грищенко І. М., Гончарова Т. В. Інноваційні підходи до управління розвитком регіонів. Інституціалізація публічного управління в Україні в умовах євроінтеграційних та глобалізаційних викликів : матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 24 трав. 2019 р.) : за заг. ред. А. П. Савкова. Київ : НАДУ, 2019. Т. 1. 172 с.
4. Доходи місцевих бюджетів за 2021 рік. URL : <https://www.kmu.gov.ua/news/dohodi-miscevih-byudzhativ-za-9-misyaciv-2021-u-porivnyanni-z-minulim-rokom-zrosli-na-201-i-stanovlyat-majzhe-248-mlrd-griven>

Замідра Сергій Володимирович

аспірант за ОНП «Публічне управління та адміністрування»,
кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної
діяльності та дорадництва НУБІП України

ІНСТРУМЕНТИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

Зміна світових тенденцій призводить до зміни пріоритетів розвитку громад. Так, прийнята у 2016 р. на Конференції ООН з питань житла та сталого розвитку Нова програма розвитку міст пріоритетними завданнями визначила: створення умов для участі; сприяння участі громадянського суспільства; породження відчуття причетності та відповідальності серед усіх мешканців; приділення уваги створенню безпечних, відкритих, доступних, екологічно чистих і якісних громадських місць, сприятливих для сімей; посилення соціальної взаємодії та взаємодії між поколіннями, форм культурного самовираження і участі у політичному житті залежно від обставин; а також сприяння соціальній згуртованості, інтеграції та безпеці в мирних і плюралістичних суспільствах, де задовольняються потреби всіх жителів при визнанні особливих потреб тих, хто знаходиться в уразливому становищі [1]. Всі ці напрямки відносяться до розвитку соціального капіталу громад, який сприймається як здатність спільнот до колективних дій заради досягнення спільної мети. Він обумовлений трьома факторами: норми взаємності, довіра і соціальні мережі [3].

Процес формування соціального капіталу відбувається тоді, коли люди беруть участь, якщо відчують, що мають взаємну зацікавленість і взаємні вигоди від їхнього зобов'язання брати участь [2]. Налагодження ефективних «позитивних» зв'язків між різними групами громади сприяє підвищенню скоординованості та єдності громади у досягненні стратегічних цілей.

Швидке зростання урбанізації та знелюднення окремих сільських територій, війна на сході України та процес формування об'єднаних

територіальних громад, апатія громадян до участі в управлінні актуалізували проблему розвитку соціального капіталу.

Одним з базових елементів розвитку соціального капіталу є наявність інфраструктурних об'єктів у громаді (стадіони, бібліотеки, кафе, дитячі майданчики, зони відпочинку тощо), що забезпечують можливість якісного налагодження міжособистісної та групової комунікації. З точки зору американського соціолога Р. Ольденбурга, оптимальні умови для розвитку соціального капіталу надають саме ці «треті місця» (після місця проживання – «перше місце» і роботи – «друге місце»), що представляють собою неформальні громадські місця для зустрічей [4].

«Треті місця» системно забезпечують конструктивні колективні дії лише якщо вони активно використовуються, задовольняють потреби певних соціальних груп громади, створюють зв'язки між групами. Для цього вони мають бути привабливими для відповідних груп та знаходитись у зоні їх доступності. Для забезпечення активності груп та «третіх місць» потрібна діяльність певних «агентів розвитку соціального капіталу» (мостів комунікації в громадах). Такі агенти – координатори відповідних спільнот у різних сферах (бізнес, люди старшого віку, спортивні, культурні колективи, молодь тощо). Для розвитку комплексних конструктивних колективних дій в громаді мають бути інструменти навчання та розвитку таких «агентів», підтримки проектів в рамках спільнот, які вони координують та налагодження комунікацій між такими спільнотами.

Звичайно, соціальний капітал може розвиватися і без «третіх місць» та координації «агентів», проте, у такому випадку розфокусованість діяльності окремих груп щодо пріоритетів громади стримуватиме можливий розвиток громади. Більше того, це може сприяти занепаду та зникненню вже існуючих «третіх місць», розвитку «негативного соціального капіталу»: зростання впливу кримінальних груп, розвитку соціальної напруженості та конфліктів між групами різних вікових категорій. Без наявності підтримки розвитку з часом соціальний капітал занепадає.

Враховуючи такі тенденції, вітчизняне законодавство передбачає в процесі комплексного планування розвитку територій розробку концепції інтегрованого розвитку території територіальної громади [5], що визначає довгострокові, міждисциплінарні, просторові та соціально-економічні пріоритети розвитку території і може стати основою для створення дієвих «третіх» місць та подальшого розвитку соціального капіталу громади.

Прикладами ініціатив щодо створення «третіх місць» є: соціальний проект Президента України «Активні парки – локації здорової України» [6], що передбачає створення спортивних об'єктів в громадах; Програма USAID «Мріємо та діємо»; волонтерський рух «Будуємо Україну разом», спрямований на будівництво громадських просторів, які стануть мостами комунікації між громадянами, тощо.

Однак це лише точкові ініціативи, відсутня системність та скоординованість дій на рівні держави, регіону, громад, що призводить до «вигорання» активістів, формування стратегій та окремих напрямків розвитку громад без повноцінного врахування інтересів жителів та стримування розвитку громад загалом.

Список використаних джерел

1. Нова програма розвитку міст. Підсумковий документ Конференції ООН із житла та сталого міського розвитку (Хабітат-III). URL : <https://uploads.habitat3.org/hb3/NUA-Ukrainian.pdf>
2. Holman, N., Rydin, Y. (2013) What Can Social Capital Tell Us About Planning Under Localism?, Local Government Studies. URL : https://www.researchgate.net/publication/254251137_What_Can_Social_Capital_Tell
3. Putnam, Robert. (2002). Conclusion. In Democracies in flux: the evolution of social capital in contemporary society. URL : https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/0195150899.001.0001/a_cprof-9780195150896
4. Oldenburg, Ray, The Great Good Place: Cafes, Coffee Shops, Bookstores,

Bars, Hair Salons and Other Hangouts at the Heart of the Community. New York: Paragon House, 1989. P. 56-61.

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо планування використання земель : Закон України від 17 черв. 2020 р. № 711-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/711-20#Text>

6. Про започаткування соціального проекту «Активні парки - локації здорової України» : Указ Президента України від 17 груд. 2020 р. № 574/2020. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/574/2020#Text>

Звоненко Катерина Олегівна

студентка 2 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП Україн

ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ У ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ

Проблема результативних стримання та опору корупції є одним із суттєвих питань, які намагається розв’язати сучасна Українська держава. Актуальність даного питання зумовлюється тим, що корупція провокує й поглиблює суспільні кризові явища, підриває імідж України на світовій арені, негативно впливає на мікро- та макроекономічні процеси, перешкоджає налагодженню конструктивного діалогу між владою та громадськістю, руйнує засади розбудови правової держави та громадянського суспільства. Тому розробка та впровадження заходів антикорупційного спрямування є одним із першочергових завдань державної влади. На шляху до реалізації цього завдання зроблено чимало кроків: прийнято нове антикорупційне законодавство, низку нормативно-правових актів, спрямованих на запобігання та протидію корупції; ведеться постійний діалог Української держави із світовою спільнотою щодо вироблення ефективних механізмів протидії та подолання корупції;

здійснюються наукові дослідження з питань запобігання корупції та боротьби з нею; формується публіцистика антикорупційного характеру. Незважаючи на це, корупція продовжує залишатися однією із нагальних для вирішення проблем українського суспільства.

Попри широкий діапазон наукових досліджень, мало вивченим залишається питання морально-ідеологічних заходів запобігання та протидії корупції на державній службі, у той час як саме ця сфера суспільної діяльності значною мірою визначає напрям розвитку держави. Державна служба характеризується як одна із найбільш сприятливих сфер для виникнення корупційних ризиків. З метою їх нейтралізації, що в кінцевому результаті має привести до посилення доброчесності влади в Україні, розробляються та пропонуються до впровадження різноспрямовані заходи.

Аналіз окремих наукових напрацювань та інформаційно-методичних матеріалів дав змогу класифікувати заходи антикорупційного характеру на державній службі, об'єднавши їх у групи за такими напрямками: адаптаційний, забезпечення прозорості та гласності, каральний, організаційно-управлінський, правовий, превентивний, соціально-економічний. Найбільшу кількість заходів з подолання корупції на державній службі об'єднує у своєму складі організаційно-управлінський напрям. Також значну увагу дослідники питань запобігання та протидії корупції звернули на такі напрями, як забезпечення прозорості та гласності державної служби і правовий. Можна припустити, що зазначений підхід до даного питання був продиктований особливостями соціально-економічних, політичних, правотворчих процесів, умови яких і визначили основну спрямованість антикорупційних заходів. Проте наслідками корупції є не лише економічні та соціальні негаразди. Вона також впливає на суспільну мораль, руйнує духовні та культурні цінності індивіда й соціуму, перешкоджає формуванню ідейних орієнтирів нації та народу, деформує ментальність, призводячи до поглиблення в суспільстві морально-ідеологічної кризи. Така криза має всепроникний характер, вона охоплює всі суспільні й державні інституції, у тому числі державну службу.

Цілком природною виглядає потреба разом із соціально-економічними, правовими, організаційно-управлінськими, каральними, превентивними тощо напрямками боротьби з корупцією на державній службі використовувати заходи, характер яких визначався б морально-ідеологічним спрямуванням. Сутність морально-ідеологічних антикорупційних заходів, принципи їх формування та реалізації, мета, завдання, механізми та очікувані результати використання повинні визначатися концептуальним документом. Прийняття та застосування Концепції реалізації морально-ідеологічних антикорупційних заходів створило б усі передумови для повноцінного формування морально-ідеологічного механізму боротьби з корупцією, визначило б інструментарій протидії корупції шляхом зміцнення морального стану українського суспільства в цілому та його окремих структур, визначення національної ідеї та загальнодержавної ідеології, духовного відродження та культурного збагачення народу, самоусвідомлення та консолідації нації. Ефективне впровадження в життя Концепції реалізації морально-ідеологічних антикорупційних заходів можливе за умов збалансованої діяльності та взаємодії владних інституцій усіх рівнів, відповідальності за досягнуті результати, залучення громадянського суспільства, цілеспрямованості та охоплення концептуальними заходами всіх категорій громадян, відповідності морально-ідеологічних заходів основним пріоритетам державної антикорупційної політики та заходам іншого характеру, спрямованим на запобігання та протидію корупції.

З метою дотримання останньої із зазначених вимог ефективною реалізації Концепції, формування морально-ідеологічних антикорупційних заходів має ґрунтуватися на таких принципах:

відповідності Конституції України, вітчизняним та міжнародним (ратифікованим Україною) антикорупційним нормативно-правовим актам;

узгодженості із загальними засадами державної антикорупційної політики;

застосування вітчизняній практиці кращого зарубіжного досвіду запобігання та протидії корупції;

відповідності засадам розбудови демократичної держави та

громадянського суспільства;

систематичного моніторингу громадської думки та узагальнення й врахування його результатів;

практичного використання наукових досліджень антикорупційного спрямування;

застосування синергетичного підходу (узгодження пріоритетів морально-ідеологічних заходів із пріоритетами економічних, політичних, організаційних, управлінських, правових тощо заходів);

врахування історичних, ментальних, географічних, геополітичних, культурних, духовних, ідеологічних тощо особливостей українського народу та особливостей розвитку окремих регіонів держави.

Морально-ідеологічні заходи антикорупційного спрямування повинні реалізовуватися з урахуванням таких основоположних принципів: законності; гласності та прозорості; всеохопності; перманентності; цілеспрямованості; патріотизму та детермінації національних інтересів; відповідності пріоритетним напрямам державних антикорупційних заходів.

У підсумку слід зазначити, що заходи морально-ідеологічного напрямку боротьби з корупцією на державній службі повинні застосовуватись комплексно з антикорупційними заходами соціально-економічного, правового, превентивного, карального, організаційно-управлінського характеру. Лише за такого тандему запобігання та протидія корупції будуть дійсно ефективними та результативними. Сутність, мета, завдання, принципи формування та реалізації морально-ідеологічних заходів мають бути закріплені в Концепції. Очікуваний результат її реалізації – підвищення ефективності боротьби з корупцією шляхом морального відродження та ідеологічного становлення українського народу.

Список використаних джерел

1. Приліпко С. М. Публічне управління міжнародними проектами технічної допомоги у сфері розвитку обслуговуючої кооперації сільських територій. Публічне управління та митне адміністрування. 2018. № 2 (19). С. 89-

98.

2. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України від 5 лютого 2015 р. № 157-VIII (із змінами і доп.).

3. Довідка про хід виконання у 2017 році Програми розвитку агропромислового комплексу та сільських територій Сумської області на період до 2020 року.

4. Бездольний М. Ю. Державно-правовий механізм протидії корупції / М. Ю. Бездольний // Форум права. – 2009. – № 2. – С. 38–43.

Іванько Олеся Михайлівна

доктор медичних наук, доцент, начальник НДІ ПВМ Української ВМА;

Жаховський Віктор Олександрович

кандидат наук з державного управління, доцент,

провідний науковий співробітник НДІ ПВМ Української ВМА;

Лівінський Володимир Григорович

кандидат медичних наук,

провідний науковий співробітник НДІ ПВМ Української ВМА;

Васюк Наталія Олегівна

кандидат наук з державного управління, доцент,

молодший науковий співробітник НДІ ПВМ Української ВМА

**РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ВІЙСЬКОВО-МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ ТА НАУКИ
ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МЕДИЧНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИЛ ОБОРОНИ**

Вступ. Реформування Збройних Сил (ЗС) України та інших складових сил

оборони з орієнтацією на стандарти НАТО, що розпочалося з початком збройного конфлікту на Сході України, висунуло нові вимоги і поставили нові завдання перед вітчизняною військово-медичною освітою та наукою щодо забезпечення необхідної ефективності медичного забезпечення сил оборони.

Мета роботи. Дослідження ролі та значення військово-медичної освіти та науки для формування ефективної системи медичного забезпечення сил оборони.

Матеріали та методи. Використано нормативно-правові акти, доктринальні документи, монографії, статті та інформаційно-довідкові матеріали з питань реформування та розвитку військової охорони здоров'я і медичного забезпечення сил оборони. Методи дослідження: бібліографічний, аналітичний, системного підходу, узагальнення. Об'єкт дослідження – система військової охорони здоров'я і медичного забезпечення сил оборони. Предмет дослідження – військово-медична освіта та наука.

Результати. Важливою складовою системи медичного забезпечення збройних сил будь-якої держави є військово-медична освіта, яка разом із військово-медичною наукою є основою розвитку системи військової охорони здоров'я та медичного забезпечення військ.

Військово-медична освіта – це система фахової підготовки, підвищення кваліфікації та виховання військово-медичного персоналу різних категорій, що здійснюється у вищих медичних навчальних закладах, у тому числі і військових, а також навчальних центрах та навчальних підрозділах.

Основою військово-медичної освіти та науки в Україні є інтеграція їх у загальнодержавну систему медичної освіти і науки з максимальним використанням їх можливостей та врахуванням вимог щодо якості підготовки військово-медичних кадрів, порядку проведення наукових досліджень, зорієнтованих на світові стандарти.

Провідними установами для здійснення освітньої та наукової діяльності у військовій медицині є Українська військово-медична академія (УВМА) та Науково-дослідний інститут проблем військової медицини (НДІ ПВМ), який

нині включено до складу УВМА у якості структурного підрозділу [1]. Також в систему військово-медичної освіти залучено кафедри медицини катастроф та військової медицини цивільних вищих медичних навчальних закладів. Підготовка стрільців-санітарів, бойових та старших бойових медиків для ЗС України здійснюється у Навчальному центрі тактичної медицини.

Переважну кількість військових лікарів і провізорів для медичних служб ЗС України та інших військових формувань підготовлено саме в УВМА. В початковий процес їх підготовки впроваджено сучасні підходи до організації та змісту навчального процесу на основі передового вітчизняного та закордонного досвіду, а також досвіду медичного забезпечення ЗС України та інших військових формувань під час антитерористичної операції та операції Об'єднаних сил (АТО/ООС) [2].

Відповідно до Положення про організацію наукової і науково-технічної діяльності у Збройних Силах України розширено поняття видів наукової (науково-технічної) роботи до яких віднесено виконання оперативних завдань, інші види діяльності, пов'язані з одержанням нових наукових результатів та науковим супроводженням їх практичної реалізації у ЗС України, випробування нових (модернізованих) зразків озброєння і військової техніки, розроблення наукових видань, проектів статутів, нормативно-правових актів, керівних документів та методичних рекомендацій тощо [3].

За результатами наукових розробок фахівців УВМА та НДІ ПВМ опрацьовано та встановленим чином затверджено Кабінетом Міністрів України, Міністерством оборони України та Міністерством охорони здоров'я України велику кількість нормативно-правових актів з питань військової охорони здоров'я, а також керівних документів з медичного забезпечення військ [4, 5, 6].

Фахівцями УВМА, НДІ ПВМ та військово-медичних закладів ЗС України розроблено, науково обґрунтовано та запроваджено в практичну діяльність сучасні високо інформативні та ефективні методи діагностики та надання медичної допомоги на всіх чотирьох рівнях медичного забезпечення військ, які засвідчені численними патентами на винаходи та корисні моделі [2].

Активно розвивається такий вид діяльності як розроблення та наукове обґрунтування медико-технічних вимог на нові зразки військово-медичної техніки (санітарно-транспортні засоби, рухомі кабінети хірургічні та рентгенівські тощо) науковий супровід їх випробування та дослідної експлуатації.

Набули нового значення наукові дослідження щодо напрямку санітарно-гігієнічних та протиепідемічних заходів. Проведено дослідження нових зразків військового польового одягу і взуття, розроблено проекти норм індивідуального бойового раціону харчування військовослужбовців та лікувального харчування, опрацьовано рекомендації санітарно-гігієнічних та протиепідемічних (профілактичних) заходів під час проведення АТО.

Також актуальними були та залишаються фундаментальні та прикладні наукові дослідження проблем збереження психічного здоров'я військовослужбовців, це – психодіагностика, медико-психологічна реабілітація військовослужбовців-учасників АТО/ООС, психотехнології захисту від інформаційного впливу та маніпулювання свідомістю, а також методології прогнозування професійної придатності до екстремальних умов діяльності військовослужбовців.

Визнанням авторитету науковців НДІ ПВМ є залучення їх на державному рівні для розслідувань надзвичайних ситуацій епідемічного, техногенного та природного характеру таких як: розслідування причин захворювання мешканців сіл Вербляни, Коти, Дубовиця та Старичі Яворівського району Львівської області; встановлення причин надзвичайної екологічної ситуації в селах Болеславчик, Чаусове, Мічуріне та Підгір'я Первомайського району Миколаївської області; розслідування наслідків масштабної аварії на території Львівської області, зумовленої забрудненням продуктами горіння жовтого фосфору [2].

На цей час одним із пріоритетних заходів оборонної реформи в питаннях медичного забезпечення військ, визначених новим Стратегічним оборонним бюлетенем України, що затверджений Указом Президента України передбачено

впровадження сучасних досягнень медичної науки, техніки і новітніх технологій, автоматизацію лікувально-діагностичних процесів та інших технологічних видів діяльності, а це означає, що перед військово-медичною наукою і освітою поставлено нові амбітні та перспективні завдання [7].

Військово-медична освіта і наука є основою розвитку системи військової охорони здоров'я і рушійним джерелом підвищення ефективності медичного забезпечення ЗС України та інших військових формувань.

Список використаних джерел

1. Савицький В.Л., Жаховський В.О., Лівінський В.Г., Петрук С.О. Погляди на реформування та розвиток військово-медичної освіти в Україні з огляду на євроатлантичну інтеграцію. Збірник наук. праць Української військово-медичної академії «Проблеми військової охорони здоров'я». 2018. Вип. 50. С. 3-15.

2. Медичне забезпечення Збройних Сил України під час антитерористичної операції та операції Об'єднаних сил на території Луганської та Донецької областей : монографія у 3-х ч. / Хоменко І.П., Лурін І.А., Цимбалюк В.І., Жаховський В.О., Лівінський В.Г., Галушка А.М., Гуменюк К.В., Швець А.В., Іванько О.М. – К.: «Видавництво Людмила», 2020.

3. Про затвердження Положення про організацію наукової і науково-технічної діяльності в системі Міністерства оборони України : Наказ Міністерства Оборони України від 27.07.2016 № 385. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1172-16#Text> (дата звернення: 15.11.2021).

4. Про затвердження Воєнно-медичної доктрини України : Постанова Кабінету Міністрів України від 31 жовтня 2018 року № 910. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/910-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.11.2021).

5. Про визначення механізму надання вторинної (спеціалізованої) і третинної (високоспеціалізованої) медичної допомоги військовослужбовцям, які беруть участь в антитерористичній операції та здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської

Федерації та/або в умовах запровадження воєнного чи надзвичайного стану :
Наказ Міністерства оборони України та Міністерства охорони здоров'я України
від 7.02.2018 р. № 49/180 (зі змінами). URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0252-18#Text> (дата звернення: 15.11.2021).

6. Наказ Генерального штабу Збройних Сил України від 20.12.2017 р. № 445 «Про затвердження Доктрини медичного забезпечення Збройних Сил України».

7. «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року «Про Стратегічний оборонний бюлетень України» : Указ Президента України від 17 вересня 2021 року № 473 URL:
<https://www.president.gov.ua/documents/4732021-40121> (дата звернення: 15.11.2021).

Іщенко Анна Анатоліївна

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»,
3 курс, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної
діяльності та дорадництва НУБІП України

РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Тридцять років тому Україна здобула національну та територіальну незалежність. Після довгого панування радянської системи державного управління, як на всесоюзному і республіканському, так і на місцевому рівнях, яка базувалася на принципах соціалізму та планової економіки, гостро постало питання про перехід до демократичного врядування та ринкових відносин. Для суттєвих інституціональних змін у державній політиці щодо спроможності, розвитку та зміцнення територіальних громад у 2014 році розпочався процес децентралізації.

Реформа місцевого самоврядування та територіальної організації влади,

або децентралізація, передбачала створення умов для формування ефективної, відповідальної місцевої влади, здатної забезпечити комфортне та безпечне середовище для проживання людей на всій території України.

Нажаль децентралізація в Україні відбувається в умовах: жорсткого зовнішнього тиску на Україну з боку Російської Федерації, яка вже анексувала Крим і окупувала частину території Донецької і Луганської областей; несформованості єдиного українського простору в межах усієї території держави; демографічної кризи; деградації інфраструктури та кадрового голоду, що потребує об'єднання зусиль для успішності реформи всіх політичних суб'єктів, державних інституцій, органів місцевого самоврядування та громадянського суспільства.

Уряд України головною метою цієї реформи визначив створення ефективної системи місцевого самоврядування та такої територіальної організації влади, які спроможні створити та підтримувати повноцінне життєве середовище для населення територіальних громад завдяки наданню доступних адміністративних, комунальних, соціальних та інших послуг належної якості [2].

Такий підхід посилює інститут народовладдя та узгоджує інтереси місцевого самоврядування та держави, що є запорукою сталого та конструктивного розвитку. Головним інструментом є ресурс, який за принципом децентралізації передається державною владою (повноваження, фінанси та відповідальність) до органів місцевого самоврядування [3]. Територіальні громади повинні мобілізувати свої внутрішні резерви та нові ресурси задля вирішення питань місцевого значення, що має стати найкращим доказом їх спроможності здійснювати власні та делеговані повноваження.

Реформування місцевого самоврядування наразі триває. Вже завершено процес об'єднання (укрупнення) територіальних громад базового рівня (сіл та селищ) та укрупнення районів. Це забезпечило значну економію коштів та покращення якості надання послуг населенню, оскільки до процесу укрупнення громад значна частина ресурсів витрачалася на утримання управлінського

апарату, а на реалізацію серйозних проектів місцевого розвитку коштів не вистачало [4]. Та навіть наділення додатковими ресурсами (субвенціями) переважної більшості дрібних територіальних громад не забезпечувало їхньої спроможності. Тому реалізація реформи децентралізації дозволила сформувати відповідно до положень Європейської хартії місцевого самоврядування новий для України, значний дієвий і спроможний інститут місцевого самоврядування та оптимізувала діяльність органів виконавчої влади.

Отже, процеси з децентралізації управління, реформування адміністративно-територіального устрою сприяють розвитку місцевого самоврядування і сталому розвитку країни в цілому. Територіальні громади стають спроможними виконувати покладені на них повноваження по забезпеченню якісного життя людей, надання послуг високої якості за рахунок ефективного використання наявних ресурсів і відповідальності за свої дії чи бездіяльність перед мешканцями громад та державою. Це створює стійке підґрунтя для наступних кроків реформи місцевого самоврядування.

Список використаних джерел

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/efektivnevryaduvannya/reforma-decentralizaciyi>
3. Суть реформи органів місцевого самоврядування (децентралізації) URL: http://icps.com.ua/assets/uploads/images/files/verstka_decentralizaciya.pdf.
4. Електронний портал “Децентралізація дає можливості”. Загальна інформація. URL: <https://decentralization.gov.ua/about>.

Kiforenko Oksana Volodymyrivna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Postdoctoral Researcher of the Department of Regional Policy,
Educational and Scientific Institute of Public Administration and Civil Service,
Taras Shevchenko National University of Kyiv

GRAND CHALLENGES IN PUBLIC ADMINISTRATION IN THE CONTEXT OF THE GLOBAL CHALLENGES

As populations continue to increase globally, issues within public administration will likely develop and persist enough to create discussion [2]. The discussion will comprise not only the challenges we all are facing nowadays, but, first of all, the ways and tools to solve and overcome them. Public administration has always been a topic for discussion among scientists arising many questions as whether it is a branch of science or a kind of activity or a subject to learn, etc. Here we would like to speak about the challenges the public administration face as the kind of governing/management activity. Though, it is of common knowledge, that public administration comprises more, than just state governing activity, the said notion is mostly referred to as the specific government activity. So, with the abundance of challenges to face and changes to adapt to, we have to change ourselves to continue function successfully in the changing world. So, as the world moves quickly from the industrial age into the information age, new challenges have arisen and demands on government have increased. According to the National Academy of Public Administration [1], 12 Grand Challenges in Public Administration are:

- 1) protect electoral integrity and enhance voter participation;
- 2) modernize and reinvigorate the public service;
- 3) develop new approaches to public governance and engagement;
- 4) advance national interests in a changing global context;
- 5) foster social equity;
- 6) connect individuals to meaningful work;
- 7) build resilient communities;

- 8) advance the nation's long – term fiscal health;
- 9) steward natural resources and address climate change;
- 10) create modern water systems for safe and sustainable use;
- 11) ensure data security and privacy rights of individuals;
- 12) make government AI ready [1].

As no country can function all on its own separately from the rest of the world, the public administration in Ukraine face the challenges mentioned above as well. All of them are equally topical both for the Ukrainian state and its public administrators and necessary to pay attention at and take the needed measures to be overcome with the best result possible. But the challenge, which can be considered as premature not only to be paid attention at but even to be spoken about in the nowadays realities of our country, but should be prepared for today, is the last challenge from the list given above, that is “make government AI ready”. Some will say, that it is too early to prepare our public administrators for AI (author: Artificial Intelligence) and RPA (author: Robotics Process Automation), especially those working in the administrative institutions of the local and even regional level. But as the old saying goes - prepare a sleigh in summer. AI readiness begins from the computer literacy. Of course, all the administrative workers of all the levels can use basic computer programmes. But how well are they acquainted with more sophisticated computer programmes? Our country should keep abreast of the most developed countries in the world and its public administrators as well. It's a common practice nowadays, that AI tools are used to process big amounts of data or the so-called “Big Data”. But it's people, who input the data needed to be processed. It's people, who interpret the results of the processed data and draw conclusions. And, it's people, who alter different spheres of their activity judging on the results of the data processed by the AI. So, in order to keep up with the latest developments in the computer software, AI, big data processing/analysis/modelling and be ready to start using the most sophisticated machine learning tools in their work, a great idea would be to include some kind of an exam on computer literacy into the interview for those applying to a public administrator job. With such a rapid development of computer and machine learning

technologies, it's one way or another will be an absolute necessity in the near future.

References:

1. National Academy of Public Administration. (n.d.). Grand Challenges in Public Administration. <https://napawash.org/grand-challenges/the-12-grand-challenges>.

2. Vaz, A. (2016). Significant Issues Within Public Administration. <https://patimes.org/significant-issues-public-administration/>.

Коваленко Анастасія Юрїївна

магістр 1 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Глобалізаційні виклики сучасності та суспільні перетворення в Україні вимагають поглиблення та більш інтенсивного вивчення процесів трансформації публічного управління в Україні на основі принципів демократичності, прозорості, підзвітності та підконтрольності системи публічного управління громадянському суспільству. Однією із позитивних тенденцій розвитку вітчизняного публічного управління виступає перебудова системи публічного управління з метою вдосконалення взаємодії інститутів публічної адміністрації з громадянами, надання їм якісних адміністративних послуг в економічній, правовій, соціально-культурній та інших сферах. Однак незавершеними залишаються питання реформування системи адміністративно-територіального устрою і публічного управління на основі сучасних форм співвідношення між централізацією і децентралізацією.

Актуальними на сьогодні виступають питання кадрового забезпечення публічного управління висококваліфікованими державними службовцями, компетенції управлінської еліти, її мобільності та здатності швидко та ефективно

приймати управлінські рішення. Тому, однією із найбільш нагальних проблем трансформаційного процесу системи публічного управління виступає дефіцит сучасних управлінських знань в управлінській еліті, надзвичайна бюрократизованість процесів прийняття і виконання управлінських рішень, низький рівень кваліфікації державних службовців, що виступає причиною сучасної системної кризи суспільства. Централізовані авторитарні корпорації зазнають невдачі з тих самих причин, що і централізовані й авторитарні держави, оскільки вони не справляються з інформаційними потребами світу, що стрімко ускладнюються [1, с. 267]. У зв'язку з цим загострюється потреба у професійних та освічених управлінцях-менеджерах як безпосереднього результату функціонування професійної державно-управлінської освіти [2].

Основними чинниками, які справляють вплив на розвиток і функціонування новостворених громад, є якість управління, кадрове забезпечення та структура апарату виконавчих органів територіальних громад. У зв'язку з тим, що більшість територіальних громад віддалена від великих міст та обласних центрів, виникає проблема кадрового забезпечення як керівництва територіальних громад, так і штатних працівників громади [3].

Аналізуючи проблему кадрового забезпечення в територіальних громадах, необхідно звернути увагу на те, що посада голів сільських, селищних рад є виборною і вони періодично змінюються. Тому дуже гостро стоїть проблема фахового рівня керівників органів місцевого самоврядування. Вважаємо, що необхідно внести зміни до законів України «Про місцеві вибори», «Про місцеве самоврядування», «Про службу в органах місцевого самоврядування» в частині вимог до претендентів, які балотуються на посади голів міських, районних у містах, сільських, селищних рад, а саме: «кандидат на посаду міського, селищного, сільського голови повинен мати вищу освіту за напрямом: публічне управління та адміністрування, право, економіка, менеджмент». Також потрібно враховувати досвід роботи на керівних посадах в органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування, інших підприємствах, установах, організаціях, який має становити не менше ніж 5 років. Якщо хоча б ці дві умови

будуть дотримуватися, то управлінський потенціал керівників органів місцевого самоврядування буде значно вищий [4].

Проблемою при доборі кадрів для органів місцевого самоврядування є низький рівень заробітної плати посадовців. Це призводить до плинності кадрів, їх низької професійності та якості роботи. Тому для залучення професіоналів до роботи в органах місцевого самоврядування необхідно розробити такі норми оплати праці, які б відповідали середній зарплаті по промисловості. На нашу думку, розв'язання цієї проблеми могло хоча б частково вирішити питання кадрового забезпечення [5].

Ще одним способом залучення кваліфікованих фахівців у територіальні громади є вирішення проблеми забезпечення житлом. Адже майже в кожній громаді є службове житло, яке перебуває на балансі комунальних підприємств і не використовується. За умови розв'язання житлової проблеми в територіальній громаді з'являться кваліфіковані спеціалісти [5].

Забезпечення професійної підготовки посадових осіб, підвищення рівня оплати праці, оптимізація структури та штатної чисельності посадових осіб мають стати важливими елементами формування та реалізації системного механізму кадрової політики в органах місцевого самоврядування.

Список використаних джерел

1. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. Москва: ООО “Изд-во АСТ”; ЗАО НЛП “Ермак”, 2004. 730 с.

2. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / [авт. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін.]; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К. О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна. Київ: НАДУ, 2012. 72 с.

3. Практичний посібник з питань формування спроможних територіальних громад. Асоціація міст України. 2016. 46 с. URL: <https://www.auc.org.ua/sites/default/files/library/posibnyk.tergrweb.pdf> (дата звернення: 17.11.2020).

4. Тарасова В. Кадрове забезпечення в об'єднаних територіальних громадах. Україна: події, факти, коментарі. 2017. № 12. С. 30–41. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr12.pdf> (дата звернення: 17.11.2020).

5. Вісник НАДУ. Серія «Державне управління» 2021, «Застосування кадрового механізму для створення інституційно спроможних територіальних громад», URL: <http://visnyk-nadu.academy.gov.ua/article/view/238298>

Ковтун Т.Ю.

аспірантка за ОНП «Публічне управління та адміністрування»,
кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та
дорадництва НУБіП України

ДЕРЖАВНА ФІНАНСОВА ПІДТРИМКА БІЗНЕСУ В ПЕРІОДИ ГЛОБАЛЬНИХ ЗАГРОЗ

Пандемія коронавірусу SARS-CoV-2, змусила світову спільноту по-новому поглянути на виклики, що загрожують людству, показала взаємозалежність глобальних загроз одна від одної і кумулятивний негативний ефект, спричинений невчасним реагуванням всіх суб'єктів прийняття управлінських рішень на всіх рівнях управління. Людство вкотре стикається з питанням свого виживання, але як і багато сотень, і тисяч років поспіль показало свою неготовність протистояти глобальним кризам та загрозам. Глобальні проблеми людства взаємопов'язані, охоплюють всі сторони життя людей. Вони призводять до великих економічних та соціальних збитків [1, 90]. Це накладає на очільників країн та уряди велику відповідальність і змушує змінювати підходи до прийняття рішень щодо колективної безпеки, унормувати механізми прийняття термінових рішень, які стосуються протидії кризам та загрозам, що впливають, зокрема, і на стабільність ведення бізнесу.

Після спалаху COVID-19 різними структурами ООН було проведено

понад 50 досліджень для оцінки масштабу впливу пандемії в Україні. Зокрема дослідження понад 2 000 домогосподарств і підприємств з усіх регіонів України підтвердили серйозність руйнівного впливу пандемії на обсяги виробництва, витрати домогосподарств і торгівлю, виявили зростаючий соціальний поділ та диференційований вплив наслідків карантинних обмежень на людей з огляду на гендер, економічний статус та місце проживання [2].

Аналіз стану вітчизняної економіки у 2020-2021 рр. дає підстави стверджувати, що найбільше вплинула глобальна криза на діяльність малого та середнього бізнесу. За даними Міністерства економіки України, частка МСП, діяльність яких підпадала під дію заборони та жорстких обмежень, у загальному обсязі доданої вартості за витратами виробництва становила лише 6,2%, причому частина з них намагалась пристосуватись до нових умов виробничо-комерційної діяльності. Частина підприємців повністю припинила або призупинила свою виробничо-комерційну діяльність, що спонукало державу до пошуків шляхів підтримки малого і середнього бізнесу.

В результаті держава відреагувала на дану проблему виділенням 5 млрд. грн на надання одноразової матеріальної допомоги застрахованим особам, які можуть втратити доходи у разі повної заборони їх діяльності внаслідок посилення обмежувальних протиепідемічних заходів. Це пов'язано з тим, що за даними провідних бізнес-асоціацій України, проблема доступу до доступних фінансових ресурсів, у т.ч. кредитних, є однією з 3-х найбільших проблем, з якими стикається український мікро- та малий бізнес [3].

З метою впровадження протягом 2020-2022 рр. комплексної системи нових можливостей стабілізації та сталого розвитку економіки України і підвищення рівня зайнятості населення шляхом збереження існуючих і стимулювання створення нових високопродуктивних робочих місць з гідними умовами праці, постановою Кабінету Міністрів України від 27.05.2020 № 534 затверджено Державну програму стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання

виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки [4].

Створення комплексної системи сталого розвитку економіки України, яка включатиме заходи з мінімізації руйнівного впливу глобальних криз та загроз на малий та середній бізнес, серед іншого також передбачає покращення доступу малого та середнього бізнесу до фінансування, зокрема шляхом подальшої реалізації, удосконалення та популяризації Державної програми «Доступні кредити 5-7-9», впровадження механізму портфельних кредитних гарантій, розвиток альтернативних способів фінансування, створення та популяризацію навчальних програм та матеріалів щодо фінансової грамотності [3; 5], підвищення інституційної спроможності держави у реалізації державної політики у сфері розвитку підприємництва шляхом створення Агенції з питань розвитку та підтримки малого та середнього бізнесу та ін.

Таким чином, державна фінансово-кредитна підтримка бізнесу стала основною платформою для оперативного розгортання комплексу антикризових заходів, проте, вона потребує подальших досліджень з метою формування дієвих механізмів державної підтримки бізнесу в періоди криз та глобальних загроз.

Список використаних джерел

1. Грищенко І. М. Причини та наслідки пандемії COVID-19: уроки для України та світу. Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. 2020. Вип. 2. С. 89-99. DOI : 10.36.030/2664-3618-2020-2-89-99. URL : <http://zbirnyk-nadu.academy.gov.ua/article/download/218145/217879>.

2. COVID-19 in Ukraine: Impact on Households and Businesses. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/library/democratic_governance/covid-19-in-ukraine--impact-on-households-and-businesses.html (дата звернення 10.11.2021р.).

3. Підтримка малого і середнього підприємництва URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/ekonomichne-zrostannya/pidtrimka-malogo-i-serednogo-pidpriyemnictva> (дата звернення 12.11.2021р.).

4. Про затвердження Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої корона вірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки : Постанова КМУ № 534 від 27.05.2020 URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-programi-stimulyuvannya-ekonomiki-534-270520> (дата звернення 12.11.2021р.).

5. Комплексне міжвідомче оцінювання соціально-економічних наслідків COVID-19 в Україні. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/pressreleases/2020/assessment-confirms-devastating-impact-of-COVID-19-in-Ukraine.html> (дата звернення 11.11.2021р.)

Когут Оксана Василівна

аспірант Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ЗАКОНОДАВЧОЇ ІНІЦІАТИВИ В УКРАЇНІ

Соціально-політичні, економічні та правові умови розвитку держави істотним чином визначають задоволеність потреб її громадян. Зміни в законодавстві можуть суттєво вплинути на реалізацію права та свобод людини та громадянина, але «буква і дух» закону можуть бути різними. Тому ключовим фактором якості нормативно-правових актів є можливість їхньої практичної реалізації [1; 2].

Конституція України чітко визначає суб'єктів, яким належить право законодавчої ініціативи у Верховній Раді України. Воно належить Президентові України, народним депутатам України та Кабінету Міністрів України [3, с. 93]. Кількісних обмежень щодо реалізації відповідного права ані Конституція

України, ані Регламент Верховної Ради України [4] не визначають.

Зазначені вище суб'єкти можуть реалізувати відповідне право у різних формах: шляхом подання проєктів законів, постанов, інших актів Верховної Ради України, а також внесенням поправок і пропозицій до законопроєктів [4, с. 89].

Конституція України як акт установчої влади встановлює процедурні особливості законопроєктування з урахуванням специфіки окремих законодавчих ініціатив. Такі особливості стосуються переважно кількісних вимог до подання суспільно важливих проєктів законів. Наприклад, законопроєкт про внесення змін до Конституції України може бути поданий до Верховної Ради України Президентом України або не менш як третиною народних депутатів України від конституційного складу Верховної Ради України [3, ст. 154]. Законопроєкти про внесення змін до розділів I, III і XIII Конституції України подаються до Верховної Ради України Президентом України або не менш як двома третинами від конституційного складу Верховної Ради України і, за умови їхнього прийняття не менш як двома третинами від конституційного складу Верховної Ради України, затверджуються на всеукраїнських референдумах, які призначає Президент України [3, с. 156].

Таким чином, не всі питання державного значення можуть вирішуватися народним депутатом одноосібно шляхом реалізації наданого йому права законодавчої ініціативи. Також варто зауважити, що народ, як носій суверенітету і єдине джерело влади в Україні, може бути безпосередньо залучений до законодавчого процесу лише в конституційно визначених випадках шляхом проведення всеукраїнського референдуму.

Окрему увагу необхідно звернути на План законопроєктної роботи Верховної Ради, який має містити перелік питань, які потребують законодавчого врегулювання, обґрунтування необхідності розроблення законопроєкту, орієнтовні назву законопроєкту та строки його подання, відповідальних за розроблення законопроєкту, інформацію про пріоритетність внесення та розгляду законопроєктів [4, с. 19-1]. Для якісної імплементації цієї норми, на мою думку, варто закріпити в Регламенті [4] правовий статус відповідного плану,

а також наслідки його недотримання чи невиконання, оскільки зараз ці питання належним чином не визначені.

У контексті необхідності оптимізації реалізації права законодавчої ініціативи в Україні доцільно звернути увагу на проєкт Програми розвитку ООН за підтримки Європейського Союзу, яким напрацьовано чимало змін, спрямованих на покращення законотворчої роботи. Зокрема, йдеться про напрацювання способів подолання «законодавчого спаму» через методику оцінювання ефективності застосування законодавства, публікацію аналітики й рекомендацій для оптимізації законотворчого процесу, а саме Концептуальної записки щодо удосконалення законодавчого процесу в Україні, посібника «Парламентський контроль: практичні поради та рекомендації для підвищення ефективності», Методологічних підходів та рекомендацій для Верховної Ради України щодо здійснення оцінки ефективності застосування законодавства, пропозицій щодо вдосконалення експертизи законопроектів, основних підходів до планування та моніторингу законотворчої діяльності, запровадження оцінки впливу та процесу підготовки до оцінки впливу тощо [5]. На мою думку, впровадження цих рекомендацій у повному обсязі дозволить суттєво покращити якість нормативно-правових актів із точки зору їхньої практичної реалізації.

Таким чином, особливо цінним для підвищення якості законотворчості в Україні вбачається практичне застосування та запровадження використання в Апараті Верховної Ради України, розроблених Програмою розвитку ООН за підтримки Європейського Союзу, Методологічних підходів та рекомендацій з оцінювання ефективності застосування законодавства, а також запровадження оцінки впливу та процесу підготовки до оцінки впливу внесених на розгляд українського парламенту законодавчих ініціатив.

Список використаних джерел

1. Костянтинівська А. А як у них? Взаємодія Президента та парламенту. URL: <https://rada.oporaua.org/analitika/a-iak-u-nykh/19776-a-iak-ynykh-vzaiemodiia-prezydenta-ta-parlamentu> (дата звернення 13.10.2021).
2. Борденюк В. І. Деякі питання створення двопалатного парламенту в Україні в

контексті зарубіжного досвіду. Держава і право. 2011. Вип. 51.

3. Конституція України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. ст. 141.

4. Регламент Верховної Ради України : Закон України від 10 лют. 2010 р. № 1861-VI.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1861-17> (дата звернення 17.10.2021).

5. 11 кроків назустріч парламентській реформі: що вдалось реалізувати за сприяння проєкту ЄС-ПРООН. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/presscenter/articles/2021/11-steps-towards-the-parliamentary-reform.html>

Кузьменко Тамара Олексіївна

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»,
3 курс, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної
діяльності та дорадництва НУБІП України

ВЗАЄМОДІЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ З ГРОМАДКІСТЮ

Успішна взаємодія між органами публічної влади та організаціями громадянського суспільства є запорукою якісної державної політики, спрямованої на потреби суспільства, підконтрольність та підзвітність йому, відповідність стратегічним національним інтересам.

Відкритість, підзвітність і прозорість органів державної влади – невіддільні складники належного врядування. Державна політика в різних сферах набуває більшої якості, якщо вироблена та впроваджується із відповідним залученням різних зацікавлених організацій громадянського суспільства та громадян.

На мою думку, без розвинутого громадянського суспільства неможливо удосконалювати публічне управління, яке вимагає участі громадськості в обговоренні та прийнятті управлінських рішень.

Суспільні процеси демократизації повинні базуватися на ініціативах громадян при узгодженні з владою рішення та призводити до делегування кола

владних повноважень інститутам громадянського суспільства, що обов'язково створює конфліктність відносин суспільства і влади, тому взаємодія з громадянською – один з напрямів діяльності органів публічної влади [1, с. 2].

Важливо зазначити що громадські інститути є ознакою та елементами стабільності суспільства. Вони виступають основою його керованості. Якщо в суспільстві не формуються інституційні засади впливу на державне управління громадянського суспільства, то політична система суспільства деформується в бік її тоталітаризації, згортаються історичні перспективи європейської інтеграції України, а державне управління втрачає публічність як основну складову демократичної моделі управління [2, с. 3].

Питання взаємодії з громадянською є одним із ключових в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами членами, з іншої сторони в якій зазначено, що взаємодія держави з громадянським суспільством на основі партнерства необхідна для розвитку України як правової, демократичної й соціальної держави [4, ст. 6].

Взаємодія органів влади з громадянським суспільством в першу чергу повинна відповідати сучасним демократичним вимогам, забезпечувати зміцнення інституційної та політичної ролі громадянського суспільства, посилювати моніторинг та експертний компонент у діяльності неурядових організацій з тим, аби забезпечити їх активну участь у демократичних перетвореннях.

Процес налагодження взаємовідносин органів влади та інститутів громадянського суспільства на сучасному етапі стримується нездатністю влади забезпечити виконання законів у повному обсязі, бюрократизмом, надмірною тривалістю розгляду справ; непоодиноким корупцією серед чиновників та службовців, непрозорістю діяльності владних структур. Значними залишаються проблеми забезпечення доступу інститутів громадянського суспільства до інформації про діяльність органів влади та навпаки.

Для розв'язання цих проблем необхідно удосконалити нормативно-

правову базу діяльності інститутів громадянського суспільства, знизити рівень корупції, ліквідувати інформаційну ізоляцію між суб'єктами владних відносин та інститутами громадянського суспільства, запровадити громадський контроль за діяльністю органів публічної влади [3, с. 14].

Спираючись на вищезазначене можемо зробити висновки, що загальною тенденцією, яка чітко прослідковується у формуванні взаємодії органів публічної влади з інститутами громадянського суспільства є своєрідне перебирання сфер впливу, засноване на чіткому правовому полі. Кожна з країн світу обирає свій власний шлях такої взаємодії, але спільною для всіх є закономірність створення на найвищому рівні інституції відповідальної за взаємодію органів влади з громадськістю. Таким чином Україна повинна посилити політику сприяння розвитку інститутів громадянського суспільства, розвивати, зміцнювати їх і взаємодіяти з ними.

Список використаних джерел:

1. Гавкалова Н. Л., Грузд М. В. Взаємодія органів публічної влади та інститутів громадянського суспільства : навч. посіб. Харків, 2014. 169 с.
2. Взаємодія органів державної влади та громадянського суспільства : навч. посіб. / за наук. ред. д-ра соц. наук, проф. Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2011. 388 с.
3. Грищенко І. М. Механізми забезпечення взаємодії органів державної влади з органами громадянського суспільства в країнах Центрально-Східної Європи. *Науковий вісник Академії муніципального управління* : зб. наук. пр. Київ : [б. в.], 2015. Вип. 3/4. С. 25–31.
4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами членами, з іншої сторони : ратифіковано Законом України № 1678-VII від 16.09.2014. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

Ласа Анастасія Сергіївна

студентка 2 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ПУБЛІЧНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

В сучасних умовах на систему управління персоналом в сфері публічного управління значний вплив чинять фактори зовнішнього середовища, реформування організаційної структури, розвиток конкуренції, мінливі внутрішні і зовнішні зв'язки. Тому необхідний новий підхід до формування та реалізації системи управління персоналом, який характеризується орієнтацією на підвищення ефективності функціонування органів публічного управління. Для запровадження ефективної системи управління персоналом необхідно визначити основні складові формування системи управління персоналом органів публічного управління, окреслити напрями розвитку та розробити алгоритм реалізації системи управління персоналом.

На сьогоднішній день в зв'язку зі зміною зовнішнього середовища, а значить з невизначеністю гостро постає питання, щодо адаптації управління персоналом. Відповідно до цього відбувається зміна стратегій, цілей. Управління персоналом є важливою складовою у формуванні трудових відносин, які спрямовані на досягненні цілей [1]. Головна мета управління персоналом у Ніжинській міській раді не лише в підвищенні фінансових показників, а й в створенні добробуту працівників та суспільного добробуту, а саме вплив міської ради на суспільство. Для ефективного залучення персоналу, формування їх розвитку, створення сприятливих умов праці існує кадрова політика.

Кадрова політика Ніжинської міської ради включає такі завдання:

1. Формування потенційних кандидатів на посаді в міську раду;
2. Відбір та залучення персоналу; створення умов праці для реалізації

обов'язків громадян;

3. Забезпечення якості розвитку організації; раціональне використання людських ресурсів.

Перед тим як залучити працівників до публічної організації, потрібно відповісти на такі запитання:

Скільки працівників потрібно найняти? Як можна залучити персонал без суттєвих соціальних збитків? На яку посаду залучити персонал виходячи з його можливостей? Як забезпечити розвиток персоналу, виходячи з того, які зміни відбуваються? Які плануються витрати на персонал?

Відповіді на ці запитання допоможуть кадровій політиці міської ради оцінити потребу в персоналі, їх потенціал та вирахувати затрати на них. Наймаючи персонал до Ніжинської міської ради відбувається ряд процедур, згідно з яким вирішується на яку посаду прийняти працівника, які він має професійні та особистісні якості.

Управління персоналом повинно ґрунтуватися на принципах системного, функціонального і програмно-цільового підходів, використання яких дасть можливість розглядати його як систему, що складається з взаємозалежної сукупності складових та взаємодіючих між собою підсистем; забезпечити єдність цілей як організації в цілому, так і кожного окремого працівника, дієвість усієї системи управління персоналом; визначитися з першочерговими практичними заходами в управлінні; досягти гармонійного розвитку діяльності в умовах ринку, який не можливий без організації персональної зацікавленості кожного працівника у кінцевих результатах діяльності організації; не тільки досягати інтересів організації, але й втілювати в життя соціальні програми, які прийняті на державному і територіальному рівнях та діяти з урахуванням трудового законодавства.

Все це формує мотиваційне налаштування на ефективну і високопродуктивну працю, яка гарантує довгострокові трудові відносини і покращення якості життя як окремого держслужбовця, так і персоналу в цілому. Тому для вирішення завдань підвищення ефективності управління персоналом

органів публічного управління необхідним є визначення алгоритму виконання стратегічних завдань у роботі з персоналом; виховання в кожному працівникові чесності, гуманізму, патріотизму для досягнення поставлених цілей управління; постійне формування трудових кадрів нової генерації з урахуванням інформаційного, технічного, технологічного і соціального прогресу, у тому числі постійних змін сутності і характеру праці державних службовців; сприяння залученню до державної служби та органів місцевого самоврядування професійно підготовлених працівників з новаторськими творчими прагненнями і мотивацією до самовдосконалення.

Список використаних джерел

1. Покотило Т. В. Проблеми розвитку трудового потенціалу в органах публічної служби / Т. В. Покотило // Теорія та практика державного управління. 2015. Вип. 1 (48). с. 185–191.

Личагіна Софія Романівна

студентка 1 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

У теперішніх наукових дослідженнях оцінювання публічної влади пропонується у сенсі виявлення чинників розвитку суспільства внаслідок створення партнерських відносин між суспільними інститутами. Отже, виникає необхідність у дослідженні підходів до оцінювання ефективності управління для прийняття обґрунтованих управлінських рішень та досягнення цілей.

На мою думку, питання оцінювання ефективності діяльності органів місцевої влади, якості адміністративних та інших послуг, що надаються населенню на місцевому рівні, досліджено недостатньо. Ефективність роботи

державних органів управління на місцях, якість, своєчасність та повнота адміністративних послуг, які надають ці органи, є основою функціонування механізму державного управління у всьому світі. Точна оцінка ефективності діяльності органів місцевого самоврядування та якості обслуговування має сприяти покращенню якості роботи органів та підвищенню рівня життя населення. В основу оцінки потрібно покласти критерії, які визначають оптимальні шляхи забезпечення надання високоякісних, ефективних послуг населенню. [1]

Запровадження чіткої системи критеріїв оцінювання підвищить рівень відповідальності. Ще одним важливим наслідком запровадження зазначених критеріїв буде підвищення прозорості діяльності влади, адже оцінка результатів її роботи завжди буде доступна громадськості. В Україні дослідженням окремих аспектів зазначеного питання займаються такі науковці та практики як О. Берданова, В. Вакуленко, М. Василенко, О. Галацан, В. Кравченко, В. Мамонова, В. Рубцов, О. Сушинський, А. Ткачук, В. Удовиченко та інші. У той же час в Україні ще майже немає праць з комплексного дослідження зазначеного питання та розроблення пропозицій, конкретних рекомендацій щодо застосування та впровадження в країні певного набору критеріїв оцінки ефективності діяльності органів місцевої влади та якості послуг, що ними надаються. Хоча, в Україні вже є розуміння щодо необхідності розробки та використання зазначених критеріїв як необхідної складової підвищення якості послуг та діяльності влади в цілому.

Загалом, аналіз і оцінка як складові частини процесу вдосконалення управлінської діяльності мають бути строго визначеними за часом, формами, процедурами, наслідками. Системність і надійність мають вивести оцінку за межі суб'єктивного свавілля і надати їй характер діючої управлінської технології як комплексу алгоритмів реалізації управлінських рішень, що спрямовані на вдосконалення соціально-економічних процесів. Технологія як цілісна динамічна система включає засоби, операції і процедури діяльності, управління цією діяльністю, необхідні для цього інформацію і ресурси, а також сукупність наслідків, що певним чином впливають на середовище цієї системи. Новий етап

урядових реформ характеризується концепцією публічного управління, а перелік показників якості державного управління повинен розкривати принципи «хорошого публічного управління». [2, с.276]

Підсумовуючи можна сказати, що пошук концептуального підходу до оцінки ефективності публічного управління, який дозволив би проаналізувати діяльність органів державного управління зі сторони їх успішності в досягненні мети, продовжується. Потрібно знайти такий підхід до оцінювання ефективності, який дозволяв би враховувати різні показники якості державного управління і орієнтувався на зовнішню оцінку діяльності виконавчої влади з боку споживачів державних послуг.

Список використаних джерел

1. Бабінова О. Критерії оцінки ефективності діяльності органів місцевого самоврядування: світовий досвід та Україна. 2007. № 2. с. 73-78.
2. Олійник Д. Сучасні методи оцінки ефективності діяльності органів державного управління. Ефективність державного управління. 2013. Вип. 34. с. 275-283.

Максимова Аліна Ігорівна

студентка 1 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

РОЗВИТОК СТРЕСОСТІЙКОСТІ ТА ТОЛЕРАНТНІСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

У сучасному світі представники публічного управління повинні бути стресостійкими. Бо це дозволяє переносити стресові ситуації без неприємних наслідків для особистої діяльності індивіда і оточенні. Публічне управління становить особливі обставини і відрізняється високою нервово-психічною напруженістю також проблеми у особистому житті. Толерантність грає роль

взаємодії між публічними управлінцями. Одним важливих психологічних факторів є забезпечення віверності, продуктивності і успіху професійної діяльності. Отже, у даному випадку цій темі необхідно приділяти більше уваги. Вони формують майбутні реалії, що у прийдешньому будуть надавати напрямок на реалізування поставленої мети.

Необхідно зазначити, що професійне піднесення супроводжується виникненням кваліфікованих деструкцій, які несприятливо позначаються на динаміці ескалації, спотворюють обрис особистості, змінюють траєкторію професійного життя людини. Професійна деструкція – це винищення, зміна або деформація, що склалася у психологічній композиції особистості у процесі професійної праці.

Робота публічного управління завжди супроводжується фізичними і психологічними навантаженнями, що призводить до внутрішньо-особистісного конфлікту, емоційного вигорання. В таких ситуаціях рефлексія є основною групкою регуляторних процесів, яка дає можливість прогнозувати, «перегравати» варіанти і результати регуляції станів в тих чи інших обставинах і ситуаціях професійної діяльності, вміння відповідно сприймати себе. В підсумку відбувається реконструювати сформованих способів дій, що призводить до конструктивного вирішення проблемної ситуації і до професійно-особистісного росту індивідуальність публічного діяча.

Практична реалізація толерантного ставлення до співучасників подій, стосунки, конфліктів тощо може відбуватися в деклараційній, реляційній та акційній формах. Деклараційна форма толерантності передбачає демонстрацій, меморандумів тощо. Реляційна толерантність, навпаки, не вимагає від учасників застосування активних дій чи заяв. Акційна ж толерантність виявляється винятково активізацією будь-яких дій з боку учасників процесу.

Толерантність як політичне питання розглядається не тільки в контексті кооперацій політичних суб'єктів у різних політичних режимах, але й у перебороні політичних, етнічних сутичок та соціального напруження в суспільстві, а також їх своєчасного попередження (на підставі зваженої

національної політики).

Толерантність є вагомою умовою суспільної злагоди та пошуків компромісного виходу з кризової ситуації. Застосовуючи канони толерантності, український політичний лад неминуче еволюціонує в бік демократичної.

В умовах демократичної правової держави регулювання професійної діяльності публічних службовців має забезпечувати попередження або належне розв'язання будь-яких протиріч з наміром гарантувати виконання функцій країна. Делікатність можлива в суспільстві, де в наслідку соціального і політичного розвитку визнаються права та законні заінтересованість спільноти. Категорія « толерантність» є дієвим інструментом у вирішенні спорів, конфліктів і суперечностей як на внутрішньодержавному рівні, так і у сфері міжнародних відносин, де вона набула форми загально-правового принципу.

Основна психологічна проблема в діяльності працівників правоохоронних органів – це періодично виникаючий стан напруженості, пов'язаний з необхідністю внутрішнього настроювання на певне поведження, мобілізації

всіх сил на активні й доцільні дії. Повсякденний стрес складається під впливом дій безлічі стресорів малої сили, звичайних неприємностей у трудовому, побутовому і сімейному житті. Наслідки цього впливу люди часто недооцінюють. [1, с.39]

Таким чином, стрес супроводжує життєдіяльність людини і проявляється кожного дня в різних становищах. А кваліфікацій діяльність поліцейського безпосередньо пов'язана з відгукуванням різноманітних стресогенних ситуацій. Залишається відкритим питання активізації здатність працівників публічного опанувати складними життєвими подіями та розвивати стійкість до негативного впливу стресів і адекватного стилю вирішення справи. Толерантність до невизначеності у професійній діяльності виглядає як професійна цінність, яка повсякчас орієнтована на конструктивне вирішення конфліктів в різних складних і екстремальних ситуаціях. Доступно, одним з критеріїв рівня розвитку професійної толерантності є вміння взаємодіяти з колегами, громадянами, які є як об'єктами, так і суб'єктами невідповідності.

Публічний управлінець, який терпимий до невизначеності, придатний працювати з більш просторим спектром стимулів і ситуацій в уподібненні з іншими людьми, яких невизначені ситуації можуть збивати з пантелику, оскільки толерантність до невизначеності управління включає в себе як загальні підстави толерантності, так і особливості, обумовлені їх професійною діяльністю.

Список використаних джерел

1. Бардин Н., Жидецький Ю., Когут Я., Пряхіна Н., Ясінський В. Стрес та стресостійкість в діяльності працівників правоохоронних органів: Навчально-методичний посібник. 2020. 39 с.

Марущак Олег Петрович

магістр 1 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Травматизм на підприємстві, професійні захворювання та аварії створюють значні наслідки для потерпілого у підприємствах, установах та організаціях. Це не тільки втрата годин працездатності для працівника, а й час на простої. Також це фінансові втрати як для потерпілого та членів його сім'ї (родини), а також для суб'єкта, де працює потерпілий, державних установ чи страхових компаній. Травматизм та професійні захворювання є більш серйозною проблемою, ніж передбачалося раніше. Важливість довгострокових небезпечних ризиків на робочих місцях стрімко зростає. Набір інструментів, що включає правові заходи, правозастосування, знання та рішення, стимули, підвищення обізнаності та інформаційні кампанії, послуги, доступні підприємствам, установам та організаціям життєво важливі для будь-якої успішної стратегії

забезпечення безпеки, здоров'я та благополуччя їх співробітників.

За проведеною оцінкою Richthofen, спричинені нещасними випадками прямі витрати у Європейському Союзі становлять майже 26 млрд євро, а за розрахунками Міжнародної організації праці, річний обсяг витрат через нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання сягає понад 1200 млрд доларів США, що становить майже 4% світового ВВП. Наслідки нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань спонукають представників усього світу вживати суттєвих та дієвих заходів для покращення загального стану безпеки та охорони здоров'я співробітників, а також запобігання таких випадків у подальшому. Міжнародні організації долучаються до зусиль на міжнародному, регіональному, національному і місцевому рівнях задля покращення безпеки і гігієни праці та рекомендують роботодавцям діяти на випередження.

У розвинутих країнах повселюдно застосовуються програми щодо зниження травматизму та професійного захворювання за програмами «Vizion Zero» («Нульове бачення») – це створена шведська концепція, за якою будь-які дорожні смерті неприпустимі, а існуючі випадки необхідно звести до нуля. Шведи вирішили, що непродуктивно винуватити людей за те, що вони спричиняють аварії. Бо люди завжди помилялись і будуть помилятись. Вони вирішили, що необхідно побудувати розумну і безпечну систему менеджменту безпеки, в якій кількість смертей буде постійно знижуватись, поки не знизиться до нуля. Ця концепція показала вражаючі результати в Швеції, Великобританії, Данії, Голландії й інших країнах ЄС. Понад 500 великих міст Європи вже досягнули нульової смертності [1, с. 1]. Разом з цим використовується ризико-орієнтований підхід із застосуванням систем менеджменту ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 для управління надійністю та критичністю обладнання, ощадливого виробництва та інших методів скорочення витрат [2, с.1].

У рамках реалізації нормативних документів міжнародних організацій, зокрема Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, Всесвітньої організації охорони здоров'я, Організації економічного

співробітництва і розвитку та ЄС зусилля докладаються за допомогою різносторонніх і різнорівневих переговорів та зустрічей між зацікавленими сторонами (зокрема, між урядами, об'єднаннями роботодавців і працівників та представниками громадянського суспільства). Результати цієї співпраці втілюються у міжнародних настановах, нормах і стандартах переважно у формі міжнародних договорів, пактів, декларацій, конвенцій та директив, імплементація яких в законодавство країн сприяє поліпшенню безпеки та гігієни праці та, як наслідок, зменшенню кількості нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Відсутність високого рівня безпеки праці працівників та наявність неналежні умови праці може сприяти відсутності працівників через нещасні випадки, які призводять до стійкої непрацездатності, що значно впливає на ситуацію соціально-економічних витрат в системах соціального забезпечення держави. Поліпшення умов праці в Україні фактично потребує наявності не тільки досконалої та сучасної правової бази, а й системи, яка забезпечує застосування і дотримання нормативних актів.

Станом на сьогодні розробляється ряд правових актів, спрямованих на імплементацію інших директив ЄС, або вже розпочато процес погодження цих актів. Програми дій повинні бути зосереджені на пошуку рішень щодо зниження ризику захворювань, які мають тривалий період. Для кожної травми чи хвороби є безліч чинників, які впливають як негативні результати. Необхідно розвивати культуру, яка починається з цілеспрямованого та працездатного лідерства у підприємствах, установах та організаціях. Необхідно виявляти та використовувати відомі в даний час передові практики, а також нові та інноваційні рішення різних країн. У доповнення до законів, правозастосування та роботи служб охорони праці («охорони здоров'я та безпеки», «безпеки та гігієни праці») слід краще використовувати засоби масової інформації, включаючи соціальні мережі, для пропаганди безпеки, здоров'я та благополуччя на роботі.

Таким чином, державна політика у сфері охорони праці в Україні повинна бути спрямованою на імплементацію міжнародних нормативно-правових актів у

вітчизняне законодавство.

Список використаних джерел

1. Офіційний сайт VISION ZERO. URL: <http://visionzero.org.ua/about/> (дата звернення: 04.11.2021).
2. Офіційний сайт TMS Академія, <https://academy.tms.ua/aboutus/> (дата звернення: 04.11.2021).

Можаровська Каміла Єрмамадіна

студентка 1 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІМПІЧМЕНТУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Піднесення і функціонування будь-якої демократичної держави багато у чому залежить від плідного та чіткого поділ функцій при здійсненні публічного управління. Це фактично неможливо без удосконалення системи стримувань і противаг, яка забезпечує неможливість недотримання засад демократичного ладу. Важливою деталлю даної системи має бути процедура зобов'язань вищих посадових осіб, серед яких особливе місце займає імпічмент.

Імпічмент – конституційна процедура притягнення до державного суду вищих посадових осіб, результатом якої, як правило, є дострокове припинення повноважень глави держави або іншого посадовця та усунення його з посади. [1, с. 54]

Інститут імпічменту Президента України є основним видом конституційно-правової відповідальності голови держави. Тим не менш, процедура усунення Президента з посади в порядку імпічменту закріплена лише у ст. 111 Конституції України і визнана неефективною, оскільки викликає більше запитань, аніж відповідей. Інших правових актів, які б детально відрегулювали

порядок здійснення даної процедури, в Україні фактично не існує. Разом з тим, про необхідність вирішення даної проблеми свідчать щонайменше сім законопроектів, які були подані до Верховної Ради України, починаючи з 2011 р., але які так і не знайшли своєї реалізації.

Ще одним аргументом на поліпшення прийняття спеціального закону про імпічмент можуть слугувати події 2014 р., а саме втеча В. Януковича, коли виникла дійсна проблема щодо притягнення його до відповідальності. З юридичної точки зору поняття «самоусунення від виконання своїх обов'язків» не є тотожним а ні відставці Президента, а ні процедурі імпічменту. Але на той момент вирішення даної проблеми в інший спосіб, аніж у напрямі голосування Верховної Ради України, вбачається парадоксальним.

Український законодавець та правник В. Мусяка вважає, що з юридичної точки зору усунення президента Януковича з посади Президента України було таким, що ухвалене в умовах крайньої необхідності. «Дії Верховної Ради – на той день єдиного легітимного органу в державі – це крайня необхідність з точки зору збереження і порятунку держави», – зазначив він. Це ще раз доводить необхідність як розширення підстав для оголошення імпічменту, так і визначення детальної процедури його здійснення.

Розглядаючи проблему імпічменту слід нагадати, що серед підстав порушення процедури імпічменту зазначається лише вчинення публічного управлінця державної зради або іншого злочину. З цього можна зробити висновок, що порушення Основного Закону не є підставою для початку приписання імпічменту. На погляд науковців, саме це дозволяє брати на себе повноваження, які не були йому дозволені, без ризику притягнення до відповідальності, що може призвести до концентрування влади в одних руках, недотримання принципу розподілу влади та є прямим шляхом до диктатури.

Не менш важливим є вирішення питань щодо статусу спеціальної тимчасової слідчої комісії Верховної Ради України для проведення розслідування факту вчинення злочину Президентом України; порядок висунення кандидатів на посаду спеціального прокурора та спеціальних слідчих,

їх обрання; гарантії діяльності членів комісії тощо.

Узагальнюючи слід зазначити, що забезпечення відповідальності Президента України має важливе значення, так як це є одним із рішень підтримання законності державної влади та недопущення її узурпації з боку глави держави. Прийняття доречного закону дозволило б усунути ті прогалини, які існують в українському законодавстві щодо процедури звільнення Президента з посади шляхом імпічменту. Це ефективна процедура імпічменту, яка є запорукою легітимної, стабільної та демократичної держави.

Список використаних джерел

1. Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. ; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2018. 224 с.

Мусіна Христина Євгеніївна

студентка 1 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Актуальність дослідження полягає у комплексному розгляді шляхів щодо покращення системи публічного управління в Україні. Питання є актуальним, тому що країна перебуває на перехідному етапі, а тому і апарат управління потребує кардинальних змін для покращення рівня життя населення і країни.

Публічне адміністрування - регламентована законами та іншими нормативно-правовими актами діяльність суб'єктів публічного адміністрування, спрямована на здійснення законів та інших нормативно- правових актів шляхом прийняття адміністративних рішень, надання встановлених законами адміністративних послуг.

Для вдосконалення системи державного управління в Україні необхідно звільнити суспільство та державу від влади бюрократичного іменування. Досягти цієї мети можна шляхом забезпечення конституційної ролі політичних партій, безперервної демократизації всіх аспектів суспільно-політичного життя для розвитку громадянського суспільства, реформування системи влади. Тому Україні необхідно впроваджувати модель європейської автономії, яка найбільше відповідає інтересам кожного громадянина України, оскільки ґрунтується на суспільно-політичних цінностях, які зрозумілі українцям. Адміністративний департамент є природним противником місцевої автономії, але це не означає, що з місцевою автономією мають бути політичні конфлікти. Європейська модель виключає політичні конфлікти між ними, оскільки місцеві органи виконавчої влади політично нейтральні. Це також гарантує, що, по-перше, існує можливість реальної участі громадян у справах місцевого самоврядування на основі пріоритету прав громадян; по-друге, органи самоврядування створюють умови для такої участі громадян відповідно до їхнього власного вибору; по-третє, зусилля політичних партій спрямовані на рольпосередників між громадянами й органами місцевого самоврядування. [1, с.78]

Через відсутність у науковій літературі інформації щодо сутності державного управління нормативно-правовими актами не визначено зміст поняття та пов'язаний із ними (адміністративні послуги, державні послуги, публічні функції), тому недостатньо досліджень щодо розвитку державне управління в Україні тощо.). При цьому повноцінно розглянуті та висвітлені також такі питання, як здійснення влади, розвиток місцевої автономії, взаємодія суб'єктів та об'єктів управління, підвищення якості обслуговування. Але практика потребує розробки нових методів, заснованих на принципах комплексності та систематизації, використання світового досвіду, впровадження базової теорії та практики управління структурою. Незважаючи на динамічний розвиток теорії державного управління, все ще існує багато відкритих наукових проблем. До них можуть бути віднесені питання: про оптимальне співвідношення централізації та децентралізації; раціональної ієрархії відносин

у системі державного адміністрування; розподілу влади між державою і органами самоврядування, ефективності і якості державного управління, світового досвіду, накопиченого теорією і практикою публічного адміністрування, до національних умов розвитку держави.[1,с.79]

Припускається, що раціональна тенденція зарубіжного досвіду адаптації до України організацій комунального господарства включає необхідність розмежування державних послуг і публічних послуг (цілком і частково пов'язаних), підвищення ентузіазму працівників та встановлення механізмів підвищення мобільності працівників.

В Україні діє система управління якістю адміністративних послуг. Однак для вдосконалення цієї системи необхідно сформулювати комплексний набір стандартів і програм для забезпечення підтримки цієї системи оцінювання, а також прозорий і гнучкий огляд методів, форм, інструментів та системи управління в цілому та самі результати механізм. Крім того, слід законодавчо затвердити питання надання публічних адміністративних послуг органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, розмежувати відповідальність за надання послуг громадянам між різними рівнями публічної влади і особливо між органами виконавчої влади та місцевого самоврядування.

У числі інструментів, які можуть використовуватися для нарощування потенціалу публічно-адміністративній діяльності на рівні державних організацій, входять: стратегічне планування з кінцевою метою встановлення і корегування напрямів діяльності; партнерський підхід на основі широкої мережевої взаємодії, створення коаліцій і пропаганди концепції національної відповідальності урядів і місцевих співтовариств; налагодження колективної роботи, у тому числі за рахунок багатогалузевого підходу й управління перетвореннями; адміністративна і бюджетна децентралізація для підвищення підзвітності в контексті розробки політики; гнучке надання високоякісних послуг.[1,с.325]

Отже, наша система управління, як і у багатьох державах потребує реформування одразу в усіх сферах публічного апарату. Але потрібно підходити

к кожному питанню окремо з метою ефективного та довгосрочного результату.

Вищі органи влади повинні активізувати та взяти це питання на свій контроль, спираючись на високорозвинені країни та країни ЄС, у яких ми можемо запозичити досвід у публічному управлінні, а також уникнути помилок, які вже виникали в історії формування та удосконалення державного управління

Список використаних джерел

1. Державна політика: аналіз та механізми її впровадження в Україні: навч. посіб. за заг. ред. В.Ребкала, В.Тертички. К. : НАДУ, 2000. с. 232.

2. Державне управління в Україні: організаційно-правові засади: навч. посіб. Н. Р. Нижник, С. Д. Дубенко, В. І. Мельниченко та ін. К.: УАДУ, 2002. с. 164.

Муха Анна Андріївна

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»,
3 курс, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної
діяльності та дорадництва НУБІП України

ЕТИКА ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК ЗАСІБ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ

Проблемність питання запобігання та протидії корупції зумовлена природою людини та готовністю суспільства до нових стандартів та умов життя.

На мою думку, варто ґрунтовно досліджувати корупцію, її причини та наслідки через складові, які дозволяють існувати корупції : дотримання принципів гуманізму, націленості державних органів на побудову кращої системи управління, справедливості та прозорості влади, перевірку моральних якостей державних службовців та ін.

Публічна служба тісно пов'язана з мораллю, етикою, особистими моральними цінностями публічних службовців, а оскільки ці особи, відповідно

до посадових обов'язків повинні ухвалювати рішення, які справляють великий вплив на повсякденне життя громадян, якість цього життя, надання адміністративних послуг і забезпечення нагальних потреб громадян, то необхідно неухильно контролювати дотримання публічними службовцями принципів державної служби і служби в органах місцевого самоврядування, а також принципів етики державної служби, які ґрунтуються на положеннях Конституції України, нормативно-правових актах, що регулюють публічну службу.

Загально відомо, що корупція це зловживання посадовою особою своїм службовим становищем заради власних інтересів [2]. Це завдає великої шкоди інтересам держави та суспільства. Тому, державні службовці, усіма зусиллями повинні викорінювати корупцію та корупційні прояви. І публічні службовці і всі громадяни країни з метою зменшення корупційних ризиків повинні навчитися правильно розставляти пріоритети та думати про наслідки своїх дій чи бездіяльності як для себе, так і для суспільства.

Існує багато способів боротьби з корупцією, але, на нашу думку, в основі лежить саме мораль. Етика - це вчення про мораль. Не існує ідеального суспільства без моралі. Вона охоплює все розмаїття людського буття, на цьому і будуються відносини людей.

Етика державної служби містить в собі:

- ставлення різних посадових осіб до суспільства і до держави;
- визначення моральних якостей публічних службовців для кращого функціонування системи управління;
- підвищення компетентності, професіоналізму, моральних засад;
- усвідомлення своєї значущості для держави;
- вивчення мети, способів та методів професійного етичного навчання персоналу [1].

Проте не всі публічні службовці дотримуються етичних правил і норм. Щодня із засобів масової інформації ми довідуємося про нові корупційні схеми

у яких фігурують публічні службовці. Тому я вважаю, що досить важливо людям вивчати і дотримуватися етичних норм. А на посадах публічних службовців повинні бути тільки ті люди, які прагнуть кращого для своєї країни, ставлять цінності суспільства і людей вище власних корисних інтересів.

Для вирішення проблеми подолання корупції я пропоную такі рішення. По-перше, це підготовка нових публічних службовців на основі етичних правил. По-друге, це покращення усіх антикорупційних програм, встановлення більш жорстких правил. Варто врахувати міжнародний досвід подолання корупції. Наприклад, Голова Національного антикорупційного директорату Румунії Лаура Ковеші «саджала по одному корупціонеру на день (і у вихідні, і на свята)» [3] протягом короткого часу порушивши тисячі кримінальних справ. Це поклато край безкарності, яка довгий час була присутня у Румунії.

Таким чином, для побудови демократичної, соціальної держави важливу роль відіграють моральні та професійно-етичні принципи та норми. Для того, щоб влада завоювала довіру у народ, публічні службовці повинні чесно і сумлінно виконувати свої завдання, знаходити різні шляхи для боротьби з корупцією, адже ніхто цього не зробить крім них. Я вважаю, що потрібно не тільки створити ефективну нормативну базу для запобігання корупції, а зробити так, щоб професійна діяльність для публічних управлінців стала реалізацією особистісних смислів людини в рамках правових та моральних принципів. Як тільки люди навчаться бути відповідальними, чесними, совісними, стануть справжніми патріотами своєї країни, які завжди будуть бажати кращого своїй державі, тільки тоді ми зможемо зробити крок у нормальне, щасливе життя без корупції.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби № 158 від 05.08.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text>
2. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 700-VII.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

3. Чого українцям повчитися у «грози румунських корупціонерів» Лаури Ковеші? URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/29353345.html>

Мухін Володимир Миколайович

аспірант кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

САНКЦІЇ ЗА ПОРУШЕННЯ ГРОМАДЯНАМИ ПРАВИЛ ЛЮБИТЕЛЬСЬКОГО РИБАЛЬСТВА

Першочерговою проблемою в аквакультурі України є відсутність достовірної інформації про стан сектору, реальні обсяги вилучення водних біоресурсів, обсяги вирощування риби у аквакультурі, кількість суб'єктів господарювання, обсяги вселення у водойми риби, економічні показники галузі. Обсяги незаконного, непідзвітного, неконтрольованого рибальства в Україні є одними з найбільших у порівнянні з сусідніми країнами. Реальна боротьба з неконтрольованим рибальством продовжує здійснюватися у рамках застарілих стандартів із залученням рибоохоронного патруля. Фактично не облікованим залишається любительське рибальство, яке залишається безоплатним, що так само не узгоджується ні з тенденціями, ні з трендами, які спостерігаються у світі [1]. Любительське рибальство, відповідно до ЗУ «Про рибне господарство, промислове рибальство та охорону водних біоресурсів» від 08.07.2021 р. № 3677-VI, є безоплатним добуванням (виловом) водних біоресурсів у порядку загального використання, у дозволених обсягах, для особистих потреб (без права реалізації) знаряддями вилову, встановленими для цього правилами рибальства [2].

Відповідно до Правил любительського і спортивного рибальства на водоймах загального користування любительське рибальство здійснюється безоплатно та без надання спеціальних дозволів [3]. Любительський лов водних

біоресурсів дозволяється вудками всіх видів із загальною кількістю гачків не більше п'яти на особу та спінінгом з берега або човна. Забороняється риболовля із застосуванням вибухових і отруйних речовин, електроструму, колючих знарядь лову, вогнепальної та пневматичної зброї, промислових та інших знарядь, виготовлених із сіткоснастевих чи інших матеріалів усіх видів і найменувань, а також способом багріння, спорудження гаток, запруд та спускання води з рибогосподарських водойм. Відповідно до п. 4.6. Правил вивезення з водойми риби та безхребетних як у свіжому, так і в обробленому вигляді (незалежно від терміну перебування на водоймі) дозволяється в розмірі не більше за добову норму, за винятком випадків, коли вага однієї рибини перевищує встановлену норму вилову (так званій «трофей»). На водоймах загального використання добова норма вилову риби становить 3 кг, раків (до 1 грудня 2021 та з 1 липня 2022 року) – 30 шт. Перевищення добової норми вилову трактується законодавством як грубе порушення правил рибальства відповідно до ч. 4 ст. 85 КУпАП. Санкція цієї статті передбачає накладення штрафу до 680 грн, а також відшкодування нанесених рибному господарству збитків за кожний екземпляр риби, виловленої понад норму. Зокрема, за незаконно впійманого сома порушнику доведеться сплатити 5117 грн, сазана (коропа) – 3706 грн, судака – 3587 грн, щуки – 3468 грн, окуня – 3162 грн, білизни та ляща – по 1649 грн, карася сріблястого – 1581 грн, плітки, плоскирки і краснопірки – по 1564 грн та інші. Крім того, заборонено виловлювати ті види риб, які занесені до Червоної книги України. Відповідальність за таке порушення передбачена ст. 90 КУпАП, а розмір компенсації за їх незаконне добування становить: білуга – 100 тис. грн, осетер російський, севрюга та стерлядь прісноводна – по 48 тис. грн, харіус європейський, лосось дунайський та чорноморський – по 14 тис. грн, вирезуб причорноморський – 10 тис. грн, марена дніпровська – 820 грн, берш – 660 грн, карась золотий – 330 грн тощо. Також відповідно до п. 4.11. Правил існують мінімальні розміри риб і водних безхребетних, дозволених до вилову рибалками-любителями. Так, мінімальний розмір дозволеного для вилову у внутрішніх водоймах сома становить 70 см, судака – 40 см, сазана і щуки – по 35

см, ляща – 32 см, білизни – 30 см, головня – 24 см, синця – 22 см, лина – 20 см, плітки – 18 см, рака – 10 см (після закінчення заборони на його вилов) та інші [4]. Дані Правила любительського і спортивного рибальства не переглядалися Держрибагентством з 1999 року і не відповідають вимогам сьогодення, тому наразі їх оновлений проєкт знаходиться на громадському обговоренні.

Досить часто виникають ситуації, коли під час рейдових перевірок «любительського рибальства» працівниками рибоохоронних патрулів виявляються факти незаконного вилову риби громадянами, що призводить до нанесення значних збитків державі. Від початку 2021 року рибпатрульні Київщини здійснили 1614 рейдів та викрили 1937 порушень на майже 2,5 млн грн збитків. Державними інспекторами вилучено 3,6 тонн браконьєрської риби, 96 плавзасобів та майже 2 тис. од. заборонених знарядь лову, серед яких 29 км сіток. Лише за жовтень 2021 року головними державними інспекторами Київського рибоохоронного патруля здійснено 200 рейдів. У результаті проведених заходів виявлено 180 порушень. У ході рейдів вилучено 415 кг водних біоресурсів, 95 одиниць заборонених знарядь лову, серед яких 52 сіток та 8 плавзасобів [5].

Вважаємо, що державне регулювання любительського рибальства повинно бути спрямованим на забезпечення функціонування системи механізмів та інструментів їх реалізації, що сприятимуть його розвитку в Україні.

Список використаних джерел

1. Рекомендації до розроблення проєкту Комплексної програми розвитку сталої та конкурентоспроможної аквакультури на 2023–2030 роки. К.: НУБіП України. 2021. 24 с.

2. Про рибне господарство, промислове рибальство та охорону водних біоресурсів: Закон України від 08.07.2021 р. № 3677-VI. URL: <https://rada.gov.ua>

3. Про затвердження Правил любительського і спортивного рибальства та Інструкції про порядок обчислення та внесення платежів за спеціальне використання водних живих ресурсів при здійсненні любительського і спортивного

рибальства: наказ Державного комітету рибного господарства України від 15.02.1999 р.№19 URL:<https://bit.ly/3JTGqRk>

4. Про основні правила любительського і спортивного рибальства – Київський рибоохоронний патруль.URL: <https://bit.ly/31v9m0C>

5. У жовтні виявлено 180 порушень на майже півмільйона гривень збитків – Київський рибоохоронний патруль.URL: <https://bit.ly/3sVoC29>

Наумук Тетяна Іванівна

магістр 1 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

СОЦІАЛЬНЕ СИРІТСТВО ЯК ОБ’ЄКТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

У світі, сповненому щоденних змін, сім’я є гарантом стабільності та надійності. Кожен період наукового вивчення сімейних проблем має свої особливості. Ще з народження вона має пріоритет у процесі розвитку та формування особистості. Сім’я стає першим вихователем, передає традиції, знання та формує цінності. У сучасному світі багато сімей не змогли адаптуватися та створити захисні механізми для себе і своїх близьких. Сім’я завжди грає головну роль у суспільстві. Це система різних відносин, таких як: шлюб, психологічні, сімейні тощо. Сім’я є найважливішим соціальним інститутом, оскільки вона відтворює людину не лише як біологічну істоту, але і як соціальну - громадянина.

Перш, ніж дослідити поняття «соціальне сирітство» та його основні характеристики, необхідно проаналізувати першопричини цього явища. Сім’я, як і все інше, не залишилася незмінною з моменту її появи. Історично вона пройшла великий і складний шлях розвитку. Американський соціолог Дж. Голдторп окреслив кілька етапів розвитку сім’ї, про які згадував у своїй роботі

Лукашевич М.П.: 1-й етап: сім'я в дохристиянському суспільстві (з домінацією парної сім'ї, пізніх шлюбів, багатьох самотніх людей). 2-й етап: сім'я в християнському суспільстві (з великим впливом церкви на сімейне життя і шлюб, заборона на шлюб між кровними родичами, добровільного вступу в шлюб, практично неможливістю розлучень, абортів і т.д.). 3-й етап: сім'я в індустріальному суспільстві (з початком промислової революції в вісімнадцятому столітті першої революції в сімейному житті теж відбувається: зниження шлюбного віку, підвищення народжуваності, що значно розширює роботу жінок, дозволяючи розлучення в судовому порядку). 4-й (сучасний) етап: друга революція в сімейному житті. Цей етап не лише кардинально змінив роль родини в суспільстві, її призначення, але й поставив під загрозу її існування [1, с. 149]. Роль сім'ї в суспільстві недооцінена в наш час [2].

Як зазначає О.Терновець, «соціальне сирітство – це комплексний соціальний феномен» [3, с. 67]. Сирота – це дитина, яка тимчасово або постійно перебуває поза сімейним середовищем внаслідок втрати батьків, а також дитина, яка не може залишитися в сімейному середовищі з якихось причин або власних інтересів і потребує захисту та допомоги від держави. Виходячи з цього, сирітство – це соціальне явище, яке характеризує стан дитини, що тимчасово чи назавжди перебуває поза сімейним середовищем внаслідок втрати батьків, а також стан дитини, коли вона не може залишатися в сімейному середовищі з якоїсь причини або через її власні інтереси, і потребує захисту і допомоги з боку держави. Сирітство буває двох видів: 1) біологічне – діти, які втратили обох батьків; 2) соціальне – діти, які є сиротами при живих батьках [2, с. 817]. Фінансові труднощі сімей, руйнування етичних та моральних стандартів, соціальні зв'язки – все це призводить до зниження рівня захисту дітей та загострення таких проблем, як соціальне сирітство. Соціальні сироти – це група дітей, які мають сім'ю, але з різних причин залишаються без піклування батьків. Незважаючи на успішне вирішення багатьох проблем, масштаб цієї проблеми не зменшується, а навпаки збільшується. Визначення способу подолання цієї проблеми є основним завданням публічної політики в цілому.

Список використаних джерел

1. Лукашевич М. П. Теорія і методи соціальної роботи: навч. посіб. для вузів. 2-е вид., доп. і випр. К.: МАУП, 2003. 168 с
2. Енциклопедія освіти / головн. ред.: В. Г. Кремінь. К.: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
3. Пеша І. В., Комарова Н. М. Інформованість громадян України щодо причин та наслідків соціального сирітства: Український соціум. 2004. №2 (4).
5. Всесвітня декларація про забезпечення виживання захисту і розвитку дітей: міжнародний документ від 30 вер. 1990 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_075/page. (дата звернення: 15.11.2021).

Новікова Олена Іванівна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
за спеціальністю 281 “Публічне управління та адміністрування”,
кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та
дорадництва НУБіП України

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

З набуттям незалежності перед Україною постали складні та стратегічно важливі завдання щодо проведення комплексу реформ у різних сферах життєдіяльності суспільства. Однією з важливих складових розвитку держави є кадрове забезпечення органів місцевого самоврядування, професіоналізм службовців, нарощування та конструктивне використання кадрового потенціалу.

Зважаючи на реформу системи місцевого самоврядування, в результаті якої сформовано новий адміністративно-територіальний устрій в органів місцевого самоврядування з'явилося значно більше повноважень і завдань, які повинні на належному рівні виконувати службовці органів місцевого самоврядування.

Відповідно до законодавчих вимог, у кожному органі місцевого самоврядування мають працювати центри з надання адміністративних послуг, проте, першочерговим завданням, на нашу думку, має бути навчання службовців щодо порядку надання адміністративної процедури, оскільки, є негативні практики надання адміністративних послуг.

Особливу увагу варто приділити навчанню службовців органів місцевого самоврядування в частині надання послуг з урахуванням інклюзивності, зручності та доступності для суб'єктів звернень [2].

Необхідно звернути особливу увагу не лише на якісне інтернет забезпечення в центрах надання адміністративних послуг, а й на систематичне навчання службовців органів місцевого самоврядування щодо використання інформаційних технологій, хмарних сервісів тощо.

Питання кадрового забезпечення функціонування органів публічної влади є надзвичайно актуальним, адже від ефективного кадрового забезпечення та управління персоналом, чіткого розподілення обов'язків, контролю та моніторингу діяльності персоналу залежить динаміка діяльності установи та виконання нею стратегічних функцій [1, с. 67].

В сучасних умовах кадрове забезпечення органів місцевого самоврядування потребує суттєвого вдосконалення, що зумовлено низкою проблем, насамперед це:

- недосконалість нормативно-правової бази, що регулює питання добору, проходження служби та звільнення зі служби в органах місцевого самоврядування;
- недоліки в процедурі добору управлінських кадрів, порушення принципу наступності в роботі, непрозорість добору кадрів;
- корумпованість при проходженні конкурсу на посаду та кар'єрному зростанні, недотримання вимог закону щодо політичної нейтральності;
- недосконалість системи підготовки кадрів для органів місцевого самоврядування; неprestижність служби в органах місцевого самоврядування, низький рівень соціальної мотивації та соціального захисту посадових осіб

місцевого самоврядування.

Ці та інші проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування дедалі гостріше піднімають питання формування якісно нової генерації управлінських кадрів - службовців органів місцевого самоврядування, свідома орієнтація та фаховий рівень яких відповідали б потребам часу, прагненням, сподіванням і вимогам українського народу.

Реформування державної служби в нашій країні багато в чому спрямоване на досягнення тих самих цілей, що і модернізація державної служби за кордоном: підвищення ефективності діяльності, раціональності в побудові управлінських структур, простоти в управлінні, демократизації, досягненні високих кінцевих результатів. У світі простежується тенденція щодо скорочення управлінського персоналу та переведення окремих категорій службовців з державного до приватного сектору. Відповідно відбувається зменшення кількості рівнів керівництва, спрощення управлінських структур, удосконалювання процедур вироблення й прийняття рішень. Дані кроки спрямовані на найбільш раціональне витрачання грошей платників податків, ці кошти повинні витратитися на дійсно необхідні людям програми і досягати при цьому бажаних цілей. Якість діяльності публічної служби за таких умов оцінюється за кінцевим результатом, що призводить до підвищення рівня організації публічної служби.

Запозичуючи елементи закордонної організації державної кадрової політики, варто враховувати низку положень. По-перше, повинна бути проведена розробка дієвої програми впровадження з урахуванням вітчизняної специфіки. По-друге, повинне здійснюватися правове, фінансове й організаційне забезпечення здійснюваних новацій. По-третє, доцільно апробувати різні моделі організації кадрової служби в якості експерименту, поступово. Нарешті, варто розробити механізм контролю за ходом впровадження і його результатів.

Аналіз нормативно-правового забезпечення та практичний досвід служби в органах державної влади дає можливість резюмувати, що механізми забезпечення діяльності публічної служби в Україні законодавчо затверджені, але практично не виконуються.

Список використаних джерел

1. Грищенко І. М. Стан, проблеми та перспективи ресурсного забезпечення органів публічної влади в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 13. С. 65–69. URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=6176&i=11>
2. Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-p#Text>

Обиход Катерина Олександрівна

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри публічного управління, менеджменту
інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ДИНАМІЧНОМУ СВІТІ

Питання ефективного підбору та безперервного розвитку персоналу постійно перебуває в центрі уваги менеджерів з управління персоналом та керівників підприємств, установ, організацій. Дослідженню розвитку персоналу присвячені наукові праці Д. Богині, В. Гейця, О. Грішнєвої, О. Гетьман, М. Долішнього, А. Колота, Г. Савченко та інших вчених.

У сучасному інформаційному середовищі з великим плином інформації, технологічним прогресом, змінами в економічній та політичній сфері створено підґрунтя для нових викликів перед власниками бізнесу. Відповідно посилюються вимоги до найманих працівників, які мають швидко реагувати на ринковий попит, володіти оновленими практиками у виробничих процесах, усуненні меж постійних функціональних обов'язків, високої адаптації до стресів, оперативної мобільності тощо. Отже, ситуація вимагає від кожного працівника постійного професійного зростання й підвищення кваліфікації.

За даними аналізу визначень поняття «розвиток персоналу», з урахуванням трактувань вітчизняних та зарубіжних вчених, виділено наступні складові:

адаптація персоналу; професійне навчання персоналу; оцінювання та атестація персоналу; планування кар'єри працівників. Науковці класифікують методи навчання персоналу за різними ознаками: ступенем інноваційності, ступенем залучення, кількістю осіб, що навчаються, ступенем виробничої інтегрованості, тривалістю, джерелами фінансування, засобами навчання [2; 557].

Вагомим чинником у оновленні підходів до навчання, усіх вікових категорій, включаючи персонал підприємств та організацій, стала епідеміологічна ситуація у світі, викликана пандемією у 2020-2021рр. Карантинні обмеження змусили бізнес працювати за оновленими правилами. Частина підприємств змінила офісний режим роботи працівників на віддалену роботу. Організація такого виду діяльності вимагає чіткого розподілу трудового дня, виконання поставлених задач в обмежені терміни та оволодіння різними навиками роботи через певні додатки, робочі застосунки, платформи та сайти. Дані обставини збільшили частку витрат на оновлення та підтримку технічного забезпечення діяльності персоналу. Як наслідок усіх відповідних факторів, з традиційними методами навчання, набирають поширення сучасні методи, особливостями яких є: побудова автономної та динамічної системи тренінгів, вебінарів й семінарів, дистанційний режим проведення, функціоналі тренерів та референтів, вирішення ситуативних задач та комплексні підходи до побудови індивідуального плану розвитку кожного працівника компанії.

Однією із тенденцій навчання персоналу на підприємствах є створення системи безперервного навчання працівників для адаптації до нових технологій та нових форм організації праці, тому підприємства організують свої корпоративні університети для проведення професійної підготовки та організації безперервного навчання персоналу. Так, наприклад, найбільший корпоративний університет “Global Learning” створений підприємством “IBM”, налічує 3 400 викладачів з 55 країн світу, які проводять близько 10 тис. спеціалізованих курсів, більше ніж 126 тис. працівників підприємства пройшли професійну підготовку, перепідготовку та навчання в цьому університеті [3; 5].

Іншою тенденцією для ефективного навчання нових працівників та

підтримки рівня знань персоналу, яку керівники бізнесу впроваджують у діяльність підприємств є інтегровані програми навчання. На ринку України функціонують компанії, які на власних платформах надають право підприємствам створювати й автоматизувати процеси навчання окремого підприємства за професіями та категоріями працівників. Менеджери з персоналу прописують технологічні треки для кожної посади, які складаються з циклу завдань до проходження. Працівник має оволодіти конкретним видом навиків після проходження треку. Такі системи дозволяють зменшити завантаженість менеджера з персоналу, контролювати проходження навчання, засвоєння знань та в майбутньому повернути працівника до повторного виконання циклу завдань.

Усі системи розвитку персоналу підприємства повинні досягати таких результатів, як: давати конкретні знання і навички, які будуть використані в роботі; носити універсальний характер, щоб отримана кваліфікація могла бути задіяна у різних підрозділах; сприяти реалізації стратегічних цілей підприємства; узагальнювати подвійні інвестиції – в людину і діяльність підприємства. Підвищення залученості персоналу до розвитку здійснюється через систему мотивації, котра повинна забезпечувати працівнику реалізацію його внутрішніх стимулів за рахунок таких підсистем, як: матеріальне заохочення, комунікації, організаційна культура, делегування повноважень та постановка цілей, позитивний імідж підприємства, уособлення працівника як особистості [1; 10].

Однією з умов результативної діяльності підприємства у динамічно змінному світі є узгоджена діяльність, яка досягається за рахунок систем розвитку персоналу та мотиваційних стимулів.

Список використаних джерел:

1. Бей Г.В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics». №8 (2018). URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/8-2018/UKR/bei.pdf>
2. Гетьман О.О., Білодід А.О. Інноваційні методи розвитку персоналу. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Миколаїв.

Випуск 17, 2017. С556-561. URL: <http://global-national.in.ua/archive/17-2017/116.pdf>

3. Самойленко В. Підвищення кваліфікації персоналу на прикладі провідних країн світу. Електронне наукове фахове видання з економічних наук. Ефективна економіка. № 5, 2019. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2019/35.pdf

Омельчук Ольга Миколаївна

студентка 2 курсу, спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБІП України

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Освіта є державним пріоритетом країни, тому що саме вона є основою соціального, політичного, економічного, духовного та культурного розвитку суспільства. Інвестування в освіту є важливим чинником економічного і соціального прогресу, найефективнішим засобом соціальних змін без зламу структури економічного фундаменту. Сучасний стан реформування системи освіти України характеризується змінами в усіх її підсистемах, ланках тощо. При цьому зміст реформ, що запроваджуються в освіті, зумовлений не лише об'єктивними вимогами часу, а й станом самої системи освіти. Інтеграція вітчизняної системи освіти у глобальний світовий, зокрема європейський, освітній простір, адаптація системи освіти до нових соціально-економічних відносин, необхідність забезпечення конкурентоспроможності освіти в інформаційному суспільстві, переорієнтація освітнього процесу на розвиток особистості тощо вимагають модернізації системи управління освітою.

На необхідності реформування системи освіти України вже багато років наголошують провідні науковці, громадські діячі, політики, учителі та ін. Потребують вирішення нормативно-правові, організаційні, кадрові питання

реформування системи освіти, нерозв'язаними залишаються фінансові проблеми освіти. На мою думку, ці питання є надзвичайно важливими і я особисто зустрічалася з ними.

Багатоплановість сфери освіти як системи і об'єкта управління, які є динамічними, відкритими, самокерованими системами, не дозволяє в її реформуванні керуватися лише накопиченим досвідом та традиційною практикою управління. Сьогодні реформування освіти в Україні потребує широкого використання наукових досягнень. Упровадження освітніх реформ, їх ефективність значною мірою залежать від науково-теоретичного обґрунтування цих змін, від розробки механізмів реалізації реформ в освіті. [1]

Освіта є однією з галузей, якою опікується держава, створюючи умови для її розвитку. Тому державне управління освітою розглядається як певний вид діяльності органів держави, що має виконавчий та розпорядчий характер і полягає в організуючому впливові на суспільні відносини у сфері освіти шляхом застосування державно владних повноважень, включає в себе цілеспрямоване вироблення, прийняття та реалізацію організуючих, регулюючих і координуючих впливів на освітню сферу.

Таким чином, державне управління освітою – це окрема галузь державного управління, яка справляє планомірний вплив на освітню сферу, що ґрунтується на законах та інших нормативних актах, спрямована на розвиток цієї цілісної системи. Система освіти може впорядковуватися через управління (регулювання ззовні) і самоуправління (регулювання зсередини). [2] Взаємозв'язок системи освіти і управління нею можна пояснити на прикладі системи освіти як “поля битви управління з впливами”, які порушують нормальне життя цієї системи. Система освіти, будучи органічно пов'язаною з управлінням, змінюється зі зміною останнього, вона будує сама себе лише через управління. Особливість державного управління освітою полягає в тому, що воно, по-перше, має владний характер, поширюється на всю систему освіти, реалізується ієрархічно побудованим апаратом, наділеним певними повноваженнями за допомогою численних управлінських впливів, характер і типологія яких визначається

специфікою об'єктів.[3] По-друге, державне управління – це процес реалізації державної влади, її зовнішнє матеріалізоване вираження, що здійснюється як цілеспрямований вплив на систему освіти або її окремі ланки на підставі пізнання та використання властивих системі об'єктивних закономірностей і тенденцій в інтересах досягнення поставленої мети, або визначеної сукупності цілей, забезпечення її оптимального функціонування і розвитку.[2] По-третє, державне управління діє системно, з'єднує функціонування двох складних структур – державного апарату та публічних інституцій суспільства і громадськості. Державне управління освітою є системою державно-управлінської діяльності, складовими якої є стратегічне управління, державне регулювання і адміністративне управління.[4]

Система управління освітою в Україні має чітко визначену структуру, яка зумовлена адміністративно-територіальним устроєм, поділом влади між державою і місцевим самоврядуванням та специфікою функціонування освітніх закладів. Ця система передбачає встановлення взаємозв'язків між окремими органами управління, окреслення їхніх повноважень, обов'язків та відповідальності в межах, визначених законодавством.[5] Державне управління освітою являє собою систему органів державної влади, державних установ, організацій, посадових осіб, які взаємодіють між собою в процесі виконання покладених на них функцій з метою забезпечення діяльності та розвитку освітньої галузі. В Україні реалізація державної політики у сфері освіти відбувається на трьох рівнях: загальнодержавному, регіональному та місцевому. [4, с. 6]

На загальнодержавному рівні формуються основи державної освітньої політики, створюється відповідна законодавча база, визначаються економічні, соціальні та юридичні гарантії реалізації законів, затверджуються загальнодержавні програми розвитку освіти, обсяг фінансування галузі тощо. Регіональний рівень державного управління освітою представлений управліннями освіти і науки обласних державних адміністрацій, а також Головним управлінням освіти і науки Київської міської державної адміністрації.

Місцевий рівень державного управління освітою представлений відділами освіти, які є структурними підрозділами районних державних адміністрацій, а також підпорядковані управлінню освіти і науки обласної держадміністрації. [5, с.6] На відділи освіти покладена відповідальність за реалізацію державної освітньої політики на території відповідної адміністративної одиниці, координацію роботи інших структур влади щодо впровадження в практику державних, регіональних та місцевих програм розвитку освіти. Вони здійснюють безпосереднє керівництво загальноосвітніми, дошкільними та позашкільними навчальними закладами району, районними (міськими) методичними кабінетами (центрами), а також, за наявності, центрами практичної психології і соціальної роботи, лабораторіями комп'ютерних технологій, логопедичними пунктами тощо. На рівні місцевого самоврядування реалізацію освітньої політики забезпечують відповідні підрозділи рад та їх виконавчих органів, зокрема відділи (управління, департаменти) освіти. [7]

Умовою ефективного управління освітою є взаємодія органів державної влади з органами громадського самоврядування, які мають право вносити пропозиції щодо формування державної освітньої політики, вирішувати питання навчально-виховної, науково-дослідницької, методичної, фінансово-економічної діяльності навчальних закладів у межах, визначених чинним законодавством повноважень. Участь в управлінні освітою різних органів (державних, громадських, самоврядування) є проявом поділу управлінської структури по горизонталі, який дає змогу реалізувати основні функції управління більш адекватно та ефективно. Саме від належного виконання органами управління закріплених за ними функцій значною мірою залежить діяльність, подальший розвиток та реформування системи освіти в Україні цілому.

Список використаних джерел

1. Про вищу освіту : Закон України від 17.01.2002 р. № 2984 –III. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua> (дата звернення 23.10 .2021)
2. Про дошкільну освіту : Закон України від 11.07.2001 р. № 2628-III. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua> (Дата звернення 25.10.2021)

3. Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю : Закон України від 4 .11.2004 р. № 2150-IV. URL :<http://zakon1.rada.gov.ua> (Дата звернення 22.10.2021)

4. Про загальну середню освіту : Закон України від 13.05.1999 р. № 651-XIV. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua> (Дата звернення 22.10.2021)

5. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua>(Дата звернення 23.10.2021)

6. Про місцеві державні адміністрації : Закон України від 9.04.1999 р. № 586-XIV. URL : <http://zakon1.rada.gov.ua>. (Дата звернення 19.10.2021)

7. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 13.12.1991 р. № 1977-XII. URL:<http://zakon1.rada.gov.ua>. (Дата звернення 18.10.2021).

**Осипенко Інна Михайлівна, Кадун Оксана Миколаївна,
Янута Василь Леонідович**

магістри 1 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ВЗАЄМОДІЯ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Успіх реформ, які запроваджуються в Україні, швидкість темпів переходу до нової, більш досконалої моделі організації усіх сфер суспільно-політичного та соціально-економічного життя в ній, здійснення процесів реформування місцевого самоврядування, децентралізації, деконцентрації, вирішення всіх питань місцевого значення та забезпечення суттєвого підвищення рівня життя громадян значною мірою залежить від ефективної взаємодії органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

На сучасному етапі нечітке розмежування повноважень, відсутність дієвого механізму взаємодії, а також відсутність чіткого розподілу повноважень і відповідальності між органами місцевого самоврядування різного рівня обумовлюють неефективність взаємодії між представницькою та виконавчою гілками влади. Проблема є досить актуальною і безпосередньо пов'язана з системними реформами та трансформаційними процесами, що відбуваються в державі. На противагу органам місцевого самоврядування місцеві державні адміністрації – це установи загальної компетенції, через які на рівнях адміністративно-територіального поділу здійснюється центральна виконавча влада. Якщо органи місцевого самоврядування вирішують насамперед питання в інтересах членів територіальних громад, то місцеві державні адміністрації – місцеві питання державного значення. Вони є своєрідними «агентами» держави на місцевому рівні та є підзвітними органам виконавчої влади вищого рівня [1].

Для ефективної реалізації повноважень органи влади повинні мати достатні матеріальні ресурси, показником чого є наявність власного бюджету. Будь-яке делегування повноважень тим чи іншим органам влади має супроводжуватися делегуванням їм відповідних бюджетних коштів. Через це держава та територіальні громади, які є її складовими, змушені вступати у міжбюджетні відносини – взаємні фінансові відносини між органами влади всіх рівнів, що мають власний бюджет [2].

Існують інституційні проблеми взаємодії місцевих державних адміністрацій та місцевих рад, які пов'язані з недосконалістю інституту делегованих повноважень. Серед них: відсутність законодавчо закріпленої процедури делегування повноважень чітко визначених механізмів відмови місцевих рад від виконання делегованих повноважень, зокрема у разі незабезпеченості належними ресурсами, та суперечність інституту делегування повноважень районними та обласними місцевими радами відповідним державним адміністраціям нормам Європейської хартії місцевого самоврядування. Так, у статті 44 Закону України „Про місцеві державні адміністрації” визначено, що на районному та обласному рівнях ради делегують

відповідним органам державної влади повноваження щодо транспорту, будівництва, розвитку охорони здоров'я [3]. Натомість одним із головних принципів самоврядування, який визначено у Європейській хартії місцевого самоврядування, є виключність його повноважень, що унеможливорює передачу самоврядних повноважень будь-якому іншому органу влади [4]. Проблема забезпечення реальної автономності місцевого самоврядування та матеріального забезпечення реалізації його повноважень розв'язується через фінансову самостійність системи місцевого самоврядування, де обсяг повноважень органів місцевого самоврядування залежить серед іншого від рівня бюджетного фінансування на одного мешканця відповідної територіальної громади [5].

Подальше вдосконалення взаємодії місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, на наш погляд, може здійснюватися шляхом:

- внесення змін у закони «Про місцеві державні адміністрації» і «Про місцеве самоврядування в Україні» з питань взаємодії цих органів, трансформації деяких делегованих повноважень органів місцевого самоврядування у власні (самоврядні);

- розробки механізмів розмежування і співвідношення компетенції органів місцевої публічної влади;

- вирішення проблеми територіальної організації країни, реформування адміністративно-територіального устрою;

- судового урегулювання спорів і розбіжностей між місцевими управлінськими центрами;

- зміни структури органів виконавчої влади з переходом від галузевого до функціонального принципу їх побудови, закріплення за ними, перш за все, контрольно-наглядових функцій;

- створення на регіональному рівні координаційних рад з питань взаємодії місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування.

Удосконалення зазначених процедур сприятиме підвищенню ефективності взаємодії місцевих державних адміністрацій та органів місцевого

самоврядування в контексті здійснення адміністративної реформи.

Список використаних джерел

1. Батанов О. В. Місцева влада. Політологічний енциклопедичний словник. / за ред. Ю. С. Шемшученка, В. Д. Бабкіна, В. П. Горбатенка. – 2-е вид., доп. І перероб. – К.: Генеза, 2004. – С. 355 - 356.
2. Музика-Стефанчук О. А. Фінансово-правова основа місцевого самоврядування в зарубіжних країнах: навчальний посібник. К. : Правова єдність, 2009. – С. 98.
3. Закон України „Про місцеві державні адміністрації” // Електронний ресурс // Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=586-14>
4. Європейська хартія місцевого самоврядування // Електронний ресурс // Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_036
5. Барвіцький В. У пошуках шляхів формування дієздатних територіальних громад: міжнародний досвід. Проблеми децентралізації: національний та міжнародний досвід. Збірник матеріалів та документів. Науковий редактор: М. Пухтинський. - К.: Атіка-Н, 2006. -744 с.

Островська Марія Миколаївна

магістр 1 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В УКРАЇНІ

Сучасне становище української держави є помірно складним і воно максимально впливає на зміст публічного управління та адміністрування, яке повинно бути адекватним ситуації що склалася, її негативним і позитивним складовим. Предметом системи публічного управління та адміністрування є

процес досягнення національних цілей та інтересів шляхом організації діяльності суб'єктів публічної сфери, у тому числі законодавчих, виконавчих і судових органів та органів місцевого самоврядування [2, с. 4].

В Україні, на жаль, діюча система публічного управління та адміністрування досі залишається неефективною, внутрішньо суперечливою та корумпованою. Поряд із цим, негативними є й інші чинники, такі як недостатній рівень прозорості та відкритості у сфері державного управління, нечіткість розмежування політичної та адміністративної сфер, недостатній професійний рівень державних службовців, відсутність єдиної системи оцінювання їх компетентності, низький рівень дисциплінарної відповідальності, недосконалість механізму контролю в системі державного управління. В першу чергу до викликів публічного управління в Україні варто віднести: стратегічне визначення перспективних напрямків реформування публічного управління за європейськими і світовими стандартами. Адже протягом двох останніх десятиліть в структурах української державної влади хоч і відбувалися складні й суперечливі процеси становлення і розвитку, проте надійне та ефективне публічне управління так і не вдалося [1]. Про збереження чи не усіх корупційних схем у державних структурах в основі яких – прагнення особистої вигоди. Про формування управлінської системи, що має тенденції до автономізації в суспільстві, нав'язування стереотипів управління за допомогою адміністративного ресурсу, мінімізації суспільного контролю за діяльністю органів влади [3, с. 70]

Незважаючи на вжиті останнім часом успішні рішення щодо підвищення інформаційної відкритості діяльності органів влади, їх недостатньо для забезпечення їх підзвітності населенню. Високий рівень закритості діяльності органів та інститутів влади викликає у населення невдоволення і робить їх недоступними для громадського контролю, внаслідок чого населенню і бізнесу надаються неякісні державні послуги [5].

Загалом виокремлюють наступні тенденції публічного управління та адміністрування в Україні: поетапне вдосконалення моделі публічної

адміністрації; формування ефективної організації та діяльності органів виконавчої влади різних рівнів; реформування місцевого самоврядування та створення самодостатніх територіальних громад; процес перерозподілу й розмежувань компетенцій та повноважень органів публічної влади; реформування територіальної організації влади на принципах економічної доцільності та соціальної необхідності; реформування та модернізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування та ін. [6].

На думку Є. Ярошенко, важливим питанням публічного управління в Україні є забезпечення гендерної паритетності в органах публічної влади, що є важливою складовою євроінтеграційних процесів в Україні, що безумовно потребує адекватного осмислення гендерної проблематики, безпеліційної адаптації та імплементації гендерного законодавства ЄС, інституційного забезпечення, утвердження відповідних цінностей тощо [4].

Як зазначає Решота О. А., необхідність змін вітчизняної системи публічного управління та адміністрування, що зумовлені викликами часу та глобалізаційними змінами сучасного інформаційного суспільства, повинні ґрунтуватися не лише на фіксації нових управлінських віянь, а й на комплексному врахуванні досвіду функціонування системи публічного управління та здобутків зарубіжних держав, впровадженні електронного врядування у діяльності органів публічної влади та подальшому завершенні конституційної реформи у частині децентралізації повноважень влади [6].

Отже, нинішній надскладний етап державотворення в Україні потребує оновлення публічного управління як діяльності, що має забезпечувати ефективне функціонування системи органів державної влади з метою реалізації державної політики в найрізноманітніших сферах суспільного життя.

Список використаних джерел

1. Кіщенко Д. І. Публічне управління в Україні: становлення за європейськими стандартами / Д. І. Кіщенко, О. В. Долгальова // *III Міжнар. науково-практ. інтернет-конференція*. Березень, 2013. – URL: http://mns2013.3dn.ru/publ/sekcija_1/publiczne_upravlinnja_v_ukrajini_stano

vlennja_za_evropejskimi_standartami/2-1-0-2 (дата звернення: 03.11.2021)

2. Колесникова К. О. Публічне адміністрування в Україні: огляд літературних джерел. *Теорія і практика державного управління*. К. 2013. № 3(42). С. 1-7.

3. Луцький І. М. Актуальні проблеми організаційно-правових засад управління складних адміністративних систем на практиці європейського досвіду та України / І. М. Луцький, А. І. Луцький, О. М. Каленюк // *Економіка і держава*. К.: – 2009. – № 3. – С. 69–71.

4. Правове забезпечення гендерної паритетності в публічному управлінні URL: <http://rp.dsum.edu.ua/bitstream/123456789/405/202019-133-139.pdf> (дата звернення: 03.11.2021).

5. Публічне управління в Україні: історія державотворення, виклики та перспективи [Електронний ресурс]: *матеріали XI наук. Інтернет-конф. за міжнар. участю для аспірантів та докторантів*. 29 трав. 2020 р. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2020. – 286 с.

6. Решота О.А. Особливості розвитку публічного управління в Україні: сучасні тенденції та проблеми URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/39.pdf (дата звернення: 03.11.2021).

Петерчук Мар'яна Сергіївна

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»,
3 курс, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної
діяльності та дорадництва НУБІП України

ЛОБІЗМ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНИЙ ФЕНОМЕН ТА ЙОГО РОЛЬ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Бажання посилити та розповсюдити дієвість політичних процесів в суспільстві та подальша демократизація останнього змушують проаналізувати прозорість ухвалення політичних рішень, які відносяться до соціальних запитів

громадянського суспільства, фінансово-промислових груп, неформальних об'єднань тощо. Це зумовлює постійний науковий інтерес до феномена політичного лобізму та особливостей його впливу на стосунки між владою і громадянським суспільством [1, с. 49]. Беручи до уваги вищезазначене, можна зробити висновок, що це надзвичайно актуальна як для українського суспільства в цілому, так і для кожного громадянина окремо, тема.

Довіра громадян до уряду забезпечує основу для належного управління та ефективного формування і реалізації державної політики. Це особливо актуально в нинішньому політико-економічному становищі України, однак публічні опитування громадської думки свідчать про те, що довіра до влади зменшується не лише в Україні, але й у більшості країн світу. Частково це пов'язано з уявленням, що політичні рішення визначаються інтересами приватних осіб за рахунок суспільного блага.

Лобізм має потенціал для просування демократичної участі і може надати особам, що приймають рішення, цінну інформацію, а також полегшити доступ зацікавлених сторін до розробки державної політики та впровадження. Проте він часто сприймається як непрозора діяльність, що може призвести до неправомірного впливу, недобросовісної конкуренції та регуляторного захоплення на шкоду чесній, неупередженій та ефективній політиці.

Лобістами прийнято називати всіх, хто має власні інтереси в просуванні того чи іншого закону, ідеї, тобто для ухвалення важливих для лобіста рішень. Це спричинило достатньо сталий і водночас упереджений міф про «дикий лобізм», який практично закріпив у колективній думці знак рівності між лобізмом і корупцією. Загрозу становить те, що зразу після виникнення дефектного зображення лобістів, можуть створюватися дії зі згубними наслідками, які порушують механізми представництва інтересів. Тому необхідно вдосконалити існуючі правові механізми та запровадити нові у відповідній сфері суспільних відносин, наприклад, у законодавчому процесі. Однією з таких змін може бути забезпечення правового регулювання на органи державної влади з метою закріплення певних інтересів у прийнятих нормативно-

правових актах. З цією метою доцільно надати статус суб'єктів виявленого правового впливу неурядовим організаціям (НУО) [2, с. 489].

Лобізм може як слугувати достатком для всієї спільноти, так і для задоволення вузькопартійних чи групових інтересів. Соціально-економічний, політичний та культурний стани в державі багато впливають на прояви лобізму в країні: в його негативних чи навпаки позитивних аспектах. Потрібне конкретне розуміння, що окрім обставин та ситуації в суспільстві, варто врахувати деякі аспекти. В основному лобізм може давати більше переваг, ніж деструкції, якщо дотримуватися визначених вимог: реальність влади демократичних інститутів та норм, економічна та політична стабільність, свобода засобів масової інформації, стабільне громадянське суспільство тощо. Тільки за наявності цих факторів лобізм починає «працювати» в суспільних інтересах [3, с. 304]. До прикладу, в Австрії, Франції, Голландії створено спеціальні інститути – «соціально-економічні ради», які мають досить чіткий юридичний статус і виконують роль своєрідних «лобістських парламентів». В Україні ж окремі впливові люди користуються механізмами лобіювання, тому що на законодавчому рівні існують лише законопроекти про лобізм.

Отже, соціально-політичний феномен лобіювання можна сформулювати так – це система і практика реалізації інтересів різних груп громадян, специфічний інститут політичної системи, що визначає механізм впливу приватних чи суспільних організацій (політичних партій, корпорацій, союзів тощо) на прийняття рішень парламентом.

Отже взаємодія (тобто надання експертних порад, досвіду чи рекомендацій через консультативні групи) та рух між державним та приватним секторами можуть бути взаємовигідними. Вони можуть допомогти поліпшити організаційні компетенції та якість рішень. Однак це також збільшує ризик зловживання інсайдером інформації та становищем і зв'язками, ставить під загрозу цілісність державного прийняття рішень, коли в дорадчих групах домінують певні приватні інтереси і підвищує ризик конфлікту інтересів. Зосередження зусиль в дорадчих групах може допомогти

розвивати альтернативні способи усунення супутніх ризиків та сприяти захисту справедливості публічного процесу прийняття рішень.

Список використаних джерел:

1. Баскаков В. Інформація з обмеженим доступом: поняття та ознаки. Актуальні проблеми державотворення : матер. наук.-практ. конф. (Київ, 28 черв. 2011 р.). К. : ФОП Ліпкан О.С., 2011. С. 47-49.
2. Inna Gryshova, Tetiana Tielkiniena and Aida Guliyeva (2018). Lobbying for Public Interests as a Democratic Social Leadership Factor for Reforming Legislation In: Strielkowski W., Sustainable Leadership for Entrepreneurs and Academics. Springer Proceedings in Business and Economics. Springer, Cham 481-489.
3. Нестерович В. Ф. Конституційно-правові засади інституту лобювання: зарубіжний досвід та перспективи для України: монографія. Луганськ: РВВ ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка, 2010. 752 с.

Приліпко Сергій Михайлович

доктор наук з державного управління, в.о. кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва
НУБіП України

НЕОБХІДНІСТЬ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ КЕРІВНИХ КАДРІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Одним із напрямів, які можуть значно впливати на хід реформування та виконання функцій держави в цілому, є формування професійного складу посадових осіб органів місцевого самоврядування. Лише високопрофесійні службовці здатні вирішувати складні проблеми, діяти на демократичних засадах, співпрацювати з громадськістю та формувати політику на місцевому рівні, реалізовувати національні програми, стратегії та надавати якісні послуги [1].

У системі професійного навчання публічних службовців відбувається

опанування знань, необхідних для прийняття управлінських рішень та формування нової ідеології забезпечення сталого розвитку. З урахування рекомендацій експертно-консультативної ради НАДС упродовж 2020-2021 років погоджено понад 500 програм, що дало змогу забезпечити навчання за найбільш актуальними питаннями професійної діяльності посадовців [2]. Від рівня професійної компетентності керівних кадрів органів місцевого самоврядування передусім залежить ефективність функціонування підпорядкованих їм структур, здатність запроваджувати інституційні зміни та реалізовувати програми місцевого розвитку, успішно впливати на розпочаті реформи в Україні [3, с. 22].

Реформа децентралізації владних відносин спонукає керівні кадри органів місцевого самоврядування самостійно займатися у територіальних громадах питаннями освіти, охорони здоров'я, культури, соціального захисту, благоустрою, утримання відповідних закладів і забезпечення їх кадровим потенціалом. Крім того, цим громадам надано право займатися плануванням свого розвитку та формуванням місцевого бюджету, вирішувати питання залучення інвестицій, розвивати малий і середній бізнес, здійснювати управління земельними ресурсами, надавати дозволи на будівництво, приймати будівлі в експлуатацію тощо. Особливої уваги потребують питання розвитку місцевої інфраструктури, зокрема, утримання та будівництво доріг, водо- тепло-, газопостачання, надання житлово-комунальних послуг (теплопостачання і водовідведення, управління відходами, утримання об'єктів комунальної власності), забезпечення належного стану вулиць і доріг, організації пасажирських та транспортних перевезень на території громади.

Проблемним залишається питання кадрової спроможності керівного складу територіальних громад для успішного здійснення реформи децентралізації владних відносин. В умовах постійних змін сьогодення органи місцевого самоврядування мають постійну потребу у формуванні оновленого керівного складу висококваліфікованими фахівцями, які повинні не лише досконало володіти теорією і практикою публічного управління й адміністрування, а й усвідомлювати свою роль у необхідності здійснення

системних змін на місцевому рівні.

Таким чином, удосконалення змісту програм професійного навчання та розвитку керівних кадрів органів місцевого самоврядування має бути спрямованим на вирішення тих проблемних питань у різних сферах діяльності територіальних громад, з якими безпосередньо пов'язана взаємодія посадових осіб.

Список використаних джерел

1. Антонова Л. В., Козлова Л. В. Професіоналізація державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування як напрям реалізації теорії лідерства в публічному управлінні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 1. – URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1921> (дата звернення: 01.11.2021). DOI: 10.32702/2307-2156-2020.1.4

2. Алюшина Н. Політика сталого розвитку неможлива без професіоналізації публічної служби. URL: <https://bit.ly/34i6PYE> (дата звернення: 01.11.2021).

3. Васильєва О., Васильєва Н., Приліпко С. Професіоналізація публічних службовців – вимога успішності задекларованих в Україні реформ. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2020. Вип. 1. С. 18-25.

Процько Альона Олександрівна

студентка 1 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

Проблема розвитку публічних адміністрацій в Україні є недостатньо дослідженою у зв'язку з тим, що в науковій літературі не відпрацьовано єдиного

підходу до трактування сутності публічного управління, у нормативно-правових документах не визначено зміст цього поняття і таких, що є спорідненими (адміністративна послуга, публічна послуга, публічні функції тощо). Водночас деякі питання є достатньо висвітленими, це стосується реалізації влади, розвитку місцевого самоврядування, взаємодії суб'єкта і об'єкта управління, .Для України на сьогоднішній день є актуальним використання зарубіжного досвіду побудови системи публічного управління особливо на місцевому рівні.

Україні важливо вивчати зарубіжний досвід побудови та функціонування системи державного управління , поблажливість на місцевому рівні. Особлива увага потрібна, коли ділять країни європейського простору , а також з аналогічною історією розвитку та особливостями притаманні внутрішній системі державного управління.

У кожній країні в залежності від історичних умов, національних особливостей, політичних подій, які відбувались на території певної країни, сформувалися свої відмінні системи публічного управління. Хоча так як всі країни про своєму формуванні та розвитку тісно взаємодіяли з сусідніми країнами, то можливо виділити в певних країн ряд спільних рис у системі публічного управління на місцевому рівні.

Щодо місцевого рівня то в більшості країн світу функціонує система територіального поділу відповідно до якої виділяють три рівні адміністративно-територіальних одиниць: центральний(загальнодержавний), проміжний (субнаціональний) та первинний (базовий). Відповідно місцевий рівень нижчий від загальнодержавного, тобто проміжний та первинний рівні в сукупності.

Управління на місцевому рівні може здійснюватися наступними способами: місцеве державне управління, тобто призначені із центра чиновники державного апарату, які працюють на призначених їм місцях та місцеве самоврядування населення, що проживає в відповідній адміністративно-територіальній одиниці [1, с. 22].

Основою громадівської теорії є ідея недержавної природи виникнення та

функціонування місцевого самоврядування, тобто в ній протиставляється публічно-правовий характер державної влади і громадського характеру місцевого самоврядування як інституту громадського суспільства [2, с. 186].

Державницька концепція місцевого самоврядування базувалася на тому положенні, що установи самоврядування обов'язково повинні діяти і в громадських і в державних інтересах. Відповідно до цієї концепції місцеве самоврядування має своїм джерелом державну владу.

На нашу думку важливим є організація місцевого самоврядування, яка також враховує адміністративно-територіальний устрій, історичні, політичні, політичні передумови розвитку та формування сучасних держав. У світі виділяють три основні моделі: англосаксонська, континентальна, змішана. Відповідно англосаксонська модель публічного управління на місцевому рівні функціонує в таких розвинених країнах, як Велика Британія, Австралія, Нова Зеландія, Канада, США. Її особливістю є те, що в її ос# нові лежать засади державницької теорії місцевого самоврядування. Вона передбачає надання місцевими органами влади послуг населенню відповідно до встановлених стандартів та під керівництвом центральних органів влади. Також за цієї теорії місцеве самоврядування наділене значною автономією відповідно до держави, контроль відбувається за допомогою суду та центральних міністерств [3, с. 296]. Континентальна модель публічного управління на місцевому рівні в більшості поширена в Франції, Італії, Іспанії, Бельгії, Польщі та Болгарії. В основі даної моделі лежить поєднання виборності представницьких та виконавчих органів місцевого самоврядування і разом з тим призначення з центру на місця повноважних представників державної влади. В цих країнах правове регулювання компетенції органів місцевого самоврядування відбувається за принципом негативного регулювання, тобто муніципальним органам дозволяються будь-які дії, які не заборонені законом. Останнім часом в дані моделі спостерігаються процеси децентралізації. Змішана (германська) модель (Австрія, Німеччина, Японія) об'єднує в собі деякі риси англосаксонської та континентальної моделей, а також володіє своїми власними особливостями. Наприклад, у ФРН чітка

взаємодія місцевого управління та самоврядування забезпечується системою відносин глав урядових округів (Regierungspräsident) з главами адміністрації базової ланки місцевого самоврядування на рівні районів лан-дратами або районними директорами, які є і чиновниками держави, і главами виконавчих органів комунального самоврядування (це відноситься і до міст районного значення). На нашу думку таким чином, райони і міста районного значення, утворюють основу комунального самоврядування, одночасно служать ланкою державної системи управління. У зарубіжних унітарних державах питання регулювання місцевого самоврядування перебувають у віданні центральної влади, у федеративних — у веденні суб'єктів федерації.

ВОтже, можемо сказати, що кожна країна має свою власну унікальну систему публічного управління на місцевому рівні, яка сформувалася відповідно до історичних умов, географічного положення, політичних подій та національних особливостей, які складались протягом періоду формування сучасних держав. В основі організації публічного управління на місцевому рівні покладений адміністративно-територіальний устрій.

Список використаних джерел

1. Бориславська О.М., Заверуха І.Б., Школик А.М. Децентралізація публічної влади: досвід європейських країн та перспективи України : монографія. Київ: Центр політико-правових реформ, 2012., с. 2012.
2. Гуржий Т.О. Автоматизація місцевого самоврядування як об'єктивна передумова формування та розвитку системи публічного управління. Публічне управління: теорія та практика. 2013, Вип. 3. с. 186.
3. Основи демократії: навч. посіб. / М. Бессонова, О. Бірюков, С. Бондарук та ін. Харків: Вид-во ХарPI НАДУ, 2012. с. 256.

Райко Богдан Павлович

студент 2 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Ідея необхідності стратегічного планування у межах соціально-економічної політики держави обговорюється наукою понад століття. Свого часу наукові дискусії на цю тему мали дуже гострий характер і були значною мірою ідеологізовані. Одні теоретики стверджували, що планування має бути як стратегічним, так й повсякденним, безумовно домінуючи над ринковими відносинами. Інші ж теоретики категорично заперечували необхідність будь-якого планування, зокрема стратегічного, вважаючи, що вільний ринок відрегулює соціально-економічні процеси набагато краще і забезпечить швидший і гармонійний розвиток суспільства.

Стратегічне планування в сучасних умовах глобалізації, урбанізації, зростання конкуренції серед територій за залучення інвестицій, інтелектуальних ресурсів, туристів, подій є найбільш адекватним інструментом, здатним консолідувати зусилля влади та суспільства у вирішенні проблем соціально-економічного характеру.

Ідеологія стратегування базується на системній парадигмі процесу формування цілісної багаторівневої та багатооб’єктної процесної системи регіонального стратегічного управління з сильною внутрішньою структурою, що охоплює та поєднує всі компоненти стратегічного процесу (включаючи об’єкти та суб’єкти стратегічного планування, стратегічні інститути, стратегічні стейкхолдери, об’єктів різних рівнів – від підприємства до міста, регіону та країни загалом, а також механізми їх реалізації) до єдиної системи стратегічного планування та управління. [1].

Стратегування відрізняється від стратегічного планування тим, що перше є єдиним безперервним процесом розробки та реалізації основних програмних документів стратегічного планування соціально-економічного розвитку регіону (а саме концепцій, стратегій, програм) [2].

Стратегія регіонального розвитку є проміжним документом стратегування, який постійно потребує коригування і розглядається як механізм координації зусиль усіх рівнів виконавчої влади, державних та приватних господарюючих суб'єктів, громадських організацій тощо, для надання нових імпульсів регіональному розвитку. Ефективна реалізація стратегії соціально-економічного розвитку регіону багато в чому визначає темпи та динамічність рішень, ухвалених регіональними органами управління.

Ключовою проблемою формування стратегій, орієнтованих на реалізацію, є координація та узгодження дій усіх суб'єктів стратегування, а також об'єднання всіх необхідних для стратегічного планування позицій на основі достовірної інформації щодо їх намірів.

В Україні досі немає чіткої інституційної системи моніторингу та оцінювання результатів урядової діяльності, зокрема реалізації програмних документів. Основними методологічними недоліками існуючих програмних документів регіонального розвитку є їх декларативний характер, не орієнтованість на реалізацію, відсутність узгодження цілей та ресурсів, моніторингу та оцінки результатів програмних документів, а також відповідальності за їх невиконання. Цільові державні та галузеві програми, програми регіонального розвитку слабо пов'язані зі стратегіями розвитку регіону [3].

Також необхідним є створення регіональних інститутів державно-приватного партнерства та зниження, таким чином, рівня прийняття рішень щодо регіональних програм рівня органів державної регіональної влади під контролем центральних органів. Як свідчить практика, саме регіони генерують основний попит на державно-приватне партнерство. «Добудова» регіонального та муніципального інститутів державно-приватного партнерства може сприяти

зростанню його ефективності. Інституційне оформлення стратегування соціально-економічного розвитку регіону має носити багаторівневий характер та об'єднувати представників державних, регіональних та муніципальних органів управління, інших суб'єктів управління та господарювання, основних регіональних бізнес-структур, представників зацікавлених громадських груп та інших стейкхолдерів в інтересах стратегічного розвитку регіону. Організаційно це мають бути незалежні некомерційні організації, які займаються розробкою стратегічних рішень, що передбачають висування таких цілей та стратегій розвитку регіону як об'єкта управління, реалізація яких забезпечує їх ефективне функціонування в довгостроковій перспективі, швидку адаптацію до умов зовнішнього середовища, що змінюються.

У даний час питання про стратегічне планування соціально-економічного розвитку регіонів та управління цим процесом у нашій країні все ще є компетенцією центральної влади. При цьому держава сьогодні зосереджує не так багато, як це може здатися на перший погляд, ресурсів та необхідних до всіх процесів компонентів, вартих для розвитку регіонів.

Список використаних джерел

1. Продіус О.І. Стратегування інноваційного розвитку в системі управління підприємства. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2019. Вип. 2 (21). 210-213 с.

2. Кухарська Н.О. Регіональне стратегування — основа формування стратегії розвитку регіону. *Економіст*. 2012. №1. 62-64 с.

3. Лендзел М.О., Ратейчак Ю., Винницький Б.В. Моніторинг та оцінювання стратегій і програм регіонального розвитку в Україні. Видавництво «К.І.С.». 2007. 14 с.

Роговська Яна Іванівна

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»,
3 курс, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної
діяльності та дорадництва НУБІП України

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

Реформування публічної служби вимагає посилення вимог до професіоналізму державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, ефективності їх навчання зокрема повноцінної дієвої системи неперервного професійного навчання. Реалізація цієї мети неможлива без урахування та впровадження у вітчизняну практику кращого зарубіжного досвіду. Вивчення особливостей навчання публічних службовців у зарубіжних країнах необхідне для вироблення рішень щодо модернізації системи професійного навчання публічних службовців в Україні [1, с. 205].

Важливим елементом, який представляє державну владу незалежно від її виду, є публічна служба як соціально-правова інституція, покликана забезпечувати, з одного боку, практичну реалізацію завдань з реалізації державної політики, а з іншого захист прав, інтересів та свобод фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб в їх взаємовідносинах з державою.

Аналіз функціонування публічної служби у провідних країнах світу дає можливість представити такі висновки. Європейський підхід до організації публічної служби найбільш вдало представлено у Великій Британії та Німеччині, зокрема, для вступу на публічну службу необхідно пройти попередню спеціальну підготовку, яка залежить від рівня посади на яку претендує кандидат на посаду публічної служби.

Наразі у Німеччині відроджується традиція підготовки фахівців на основі широкого міждисциплінарного підходу. Переважання правових дисциплін, що

було характерною ознакою англосаксонського підходу поступається місцем більш збалансованому переліку навчальних предметів та збалансованістю між теоретичними знаннями та набуттям практичних навичок. Всі освітні програми для підготовки публічних службовців передбачають декілька місячне стажування в органах влади [2, с. 238].

Специфіка підвищення кваліфікації публічних службовців Німеччини може бути корисною для вивчення та впровадження у вітчизняну систему, оскільки передбачає індивідуальний підхід до набуття фахових компетентностей залежно від ієрархії посад. Так, публічні службовці категорії «А» зобов'язані пройти дворічну підготовку після призначення на посаду. Крім того, для новопризначених обов'язковим є проходження підготовчого циклу з питань загального управління, розрахований на шість-вісім місяців навчання.

Основними формами підвищення кваліфікації є підвищення кваліфікації: для початківців; для керівників; за спеціальністю та посадою; з метою переходу на вищу посаду [3, с. 29].

У Великій Британії також є досвід, який доцільно адаптувати в систему публічної служби в Україні, зокрема, це застосування системи цінностей, які у науковій та практичній літературі відомі під назвою «Сім принципів здійснення публічної служби Нолана». До них відносять:

1. Безкорисність у сфері прийняття рішень, що передбачає підхід, в основу якого покладено забезпечення публічного, суспільного інтересу, а не персоніфікованих доходів.
2. Порядність у виконанні повноважень – передбачає безумовне виконання зобов'язань, наданих індивіду або організації.
3. Об'єктивність, що стосується публічних справ та вимагає неупередженості дій службовців щодо будь-яких осіб із будь-якими заслугами або провинами перед суспільством.
4. Підзвітність – стосується організаційної культури та передбачає відповідальність кожного службовця за дії або бездіяльність.
5. Відкритість – стиль управління, який визначає необхідність залучення

якомога більшої кількості зацікавлених у результатах сторін, вільного поширення інформації та доступу до неї.

6. Чесність, що характеризує персональні особливості службовця та зокрема вимагає від нього декларування будь-яких приватних інтересів, що стосуються його службових, громадських обов'язків.

7. Керівництво, що стосується лідерства в організації та вимагає від керівництва організаційної підтримки й втілення зазначених принципів у відповідні сфери діяльності організації і в першу чергу – завдяки особистим прикладам [4, с. 89].

Вищевикладені принципи та інструменти, широко застосовуються у практичній діяльності більшості європейських країн. Натомість у вітчизняному законодавстві принципи службовців органів державної влади та місцевого самоврядування практично не відповідають сучасним світовим вимогам і в основному, нагадують посадові інструкції та обов'язки.

Отже, як показує зарубіжний досвід, Україні ще потрібно удосконалювати систему добору та проходження публічної служби.

Список використаних джерел

1. Грищенко І. М. Вдосконалення програм розвитку лідерства для навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : кол. монограф. Управлінське лідерство. Хмельницький, 2013. 600 с.

2. Янина Ю. В. Адаптація зарубіжного досвіду управління професійним розвитком кадрів державної служби. Державне управління та місцеве самоврядування : збірник наукових праць. ДРІДУ НАДУ, 2018. Вип. 1 (4). С. 236 – 245.

3. Кадрове забезпечення органів місцевої влади у сфері надання публічних послуг : навч. посіб. /; за заг. ред. О. І. Васильєвої. Київ : НАДУ, 2018. 284 с.

4. Грищенко И. Н. Международный опыт применения специальных программ по определению потенциальных лидеров/руководителей. *Оралдың Ғылым Жаршысы* : науч.-теорет. и практ. журн., 2015. № 2 (133). С. 87–94.

Рябокінь Яна Василівна

здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня,
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»,
3 курс, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної
діяльності та дорадництва НУБІП України

СПІВРОБІТНИЦТВО ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ: ІНФОРМАЦІЙНИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Грунтовний аналіз історичних подій часів Радянської України виявив джерела прихованих небезпек, які сьогодні проявляються в українському суспільстві через недовіру до інформації від офіційних джерел, засобів масової інформації, експертів. Це пов'язано з тим, що інформація за часів Радянського Союзу проходила політичну цензуру, саме через неї реалізувалися різні форми та методи ідеологічного контролю. Більше того, у Радянському Союзі були спеціальні державні органи, які несли відповідальність за повну фільтрацію інформації і давали чіткі вказівки що і коли має знати народ. Деякі фахівці стверджують, що таке минуле залишило неабиякий відбиток на сучасному сприйнятті інформації. Наразі суспільство відкрито висловлює свою недовіру до ЗМІ, а деякі прошарки населення не мають здатності до аналітичного мислення [1, с. 19].

Ні для кого не є новиною, що органи публічної влади у сучасній парадигмі світу мають взаємодіяти з громадянським суспільством і одним із інструментів такої взаємодії є співпраця з засобами масової інформації.

Хто володіє інформацією, той в змозі контролювати та ініціювати зміни, а для демократичних держав основний вагомий вплив на ту чи іншу політичну ситуацію має народ. Оскільки, Україна позиціонує себе як демократична держава, то відповідно уряд намагається сприяти затвердженню законів, які будуть спрямовані на вільний доступ громадян до інформації, а також можливість засобам масової інформації чітко і неупереджено повідомляти людей

про політико-економічну ситуацію в країні.

Враховуючи сприятливі можливості безпосереднього впливу на лідерів думок, владні інституції здійснюють особисті зустрічі з журналістами та громадськістю відповідальних осіб органів публічної влади, керівників політичних партій та працівників відповідних служб PR (найбільш поширені систематичні зустрічі з журналістами прес-секретарів перших керівників держави та її інституцій), особисті прийоми керівників державних установ. В Україні досить регулярними стали такі зустрічі керівників держави та місцевих адміністрацій з головними редакторами газет, з представниками ЗМІ і навіть з окремими журналістами [2].

У наш час думка людей істотно впливає на будь-яке політичне рішення, Україна прийшла до того, що громадська думка є одним із головних динамічних потоків, який здатний ламати системи. Більше того, опублікований коментар чи записане відео відомого медійного персонажа може суттєво вплинути на електорат та змінити хід політичних подій. Завдяки новітнім технологіям і залученням людей до інформаційних систем суспільство може бути почутим [3, с. 24]. Можна порівняти владу, маси та ЗМІ із трьома китами на яких будується демократичне суспільство. Але, якщо одна із складових дасть збій або буде навмисно ухилятися від якісного виконання своєї роботи, то ні про яку дієву взаємодію та демократизацію не може бути й мови.

Проаналізувавши вищезазначене, можна сказати, що ключовою метою є формування позитивної громадської думки щодо публічної політики в різних сферах суспільного життя, отримання вотуму довіри від громадян, соціальних інститутів і суспільства в цілому. Тому інформаційно-комунікативна спрямованість діяльності держави це безперервний, динамічний процес, який впливає на соціальний розвиток і, в сучасних умовах, відіграє не менш важливу роль, ніж економічна функція або функція оборони [4].

Отже, важливим аспектом співробітництва органів публічної влади з громадськістю залишається питання інформаційної відкритості органів публічної влади, діяльність яких передусім має спрямовуватися на задоволення

потреб кожного пересічного громадянина, що неможливо забезпечити без незалежних суспільних засобів масової інформації. Інформаційна відкритість в діяльності органів публічної влади є невід'ємною характеристикою здійснення ефективного публічного управління та обов'язковою умовою перетворення держави на шляху до демократичного розвитку суспільства.

Список використаних джерел:

1. Грищенко І. М., Алексеєва К. А. Удосконалення процесу інформаційної відкритості органів публічної влади шляхом практичної реалізації концепції електронного урядування. *Науковий вісник: Державне управління*. № 3(5). 2020. С. 9-22. DOI: [https://doi.org/10.32689/2618-0065-2020-3\(5\)](https://doi.org/10.32689/2618-0065-2020-3(5)).

2. Тихомирова Є.Б. PR-формування відкритого суспільства. Київ : *Наша культура і наука*, 2003. 120 с. URL : <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/422>

3. Грищенко І. М., Горбата Л. П. Пріоритетні напрями і шляхи забезпечення інформаційної відкритості в органах публічної влади. *Public and municipal administration: theory, methodology, practice: Collective monograph*. Riga: Izdevnieciba "Baltija Publishing", 2020. Р. 20-40. URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/39/716/1453-1>.

4. Інформаційна складова державної політики та управління: монографія / Соловйов С.Г., та ін.; заг. ред. Грицяк Н.В.; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Каф. інформ. політики та електрон. урядування. К: К.І.С., 2015. 35с.

Самсонова Вікторія Володимирівна

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник

доцент кафедри готельно-ресторанної справи

та туризму НУБіП України

ЕТИЧНІ КОДЕКСИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

В процесі побудови правової, демократичної, соціальної держави зростає значимість моральної складової діяльності державних службовців, яка стає важливим елементом формування довіри й партнерських відносин між громадою та владою, вагомим важелем запобігання корупції, ресурсом управління професійною діяльністю, чинником стимулювання високого професіоналізму.

Формою публічного проголошення правил і стандартів поведінки, яких очікує від службовця колектив, громадяни, суспільство є етичний кодекс. Ним регулюють моральне середовище при виконанні професійних обов'язків, надаючи або обмежуючи можливість ініціативи та забезпечують відкритість і прозорість діяльності державного службовця [1]. Залежно від домінуючих засобів впливу кодекси мають різні назви. Це можуть бути етичні кодекси, кодекси поведінки, кодекси честі, стандарти чи правила етичної поведінки тощо. Проте, хочемо наголосити, що саме етичний кодекс є комплексом професійно-етичних цінностей, принципів, норм, стандартів поведінки, що приписуються до виконання.

Метою етичних кодексів у державному управлінні є:

- опис етичного клімату, який панує в державному управлінні;
- фіксація стандартів етичної поведінки, які очікуються від державних управлінців;
- повідомлення суспільству, чого очікувати під час спілкування від поведінки та ставлення державних управлінців до громадян.

В етичних кодексах державних службовців обов'язково фіксуються цінності, задаються орієнтири для етичного самовдосконалення представників

державного управління.

Кодекси поведінки представляють собою чіткий і стислий виклад головних принципів поведінки, дотримання яких організація очікує від своїх членів; цінностей, які вона поділяє.

Крім опису загальних принципів та цінностей професії найвагомішими питаннями державної служби, що потребують етичної кодифікації є проблеми:

- конфлікту інтересів (ситуацій, коли особистий інтерес державного службовця, або його залежність від інших може стати на заваді належному виконанню його професійних обов'язків);

- службових привілеїв;

- послуг та подарунків;

- участі в об'єднаннях та політичної або іншої неупередженості;

- поводження з конфіденційною, службовою інформацією;

- використання державних ресурсів;

- працевлаштування після закінчення державної служби;

- норм поведінки на робочому місці та у спілкуванні з громадянами;

- прав співробітників;

- службових викриттів тощо [2].

Етичний кодекс має заповнювати прогалину між абстрактними приписами законодавства, які є загальними принципами поведінки, та конкретними рекомендаціями й правилами поведінки в повсякденно виникаючих ситуаціях. Він має зменшувати ступінь невпевненості та давати поради відносно того, куди має звертатись працівник, коли така складна ситуація виникає [3]. Етичний кодекс повинен містити питання, відповіді на які будуть сприяти професіоналам гідно виконувати їхню професійну місію; передбачати конкретні моделі поведінки державного службовця в ситуації, що може призвести до порушення моральних норм та корупційних проявів.

Нині в Україні роль професійно-етичних кодексів в державному управлінні відіграє Закон України «Про запобігання корупції», а у державної служби – «Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб

місцевого самоврядування», затверджені Наказом Національного агентства України з питань державної служби. Проте, враховуючи актуальність етичних кодексів в державному управлінні, вважаємо що цей документ має набути значного поширення у використанні в діяльності державних органів виконавчої влади.

Список використаних джерел

1. Самсонова В. В. Місце і роль професійної етики у трансформації системи цінностей державного службовця. *Наукові перспективи* № 2 (8). 2021. С. 255-268.

2. Рудакевич М. І. Етика державних службовців. *Монографія*. Київ. 2003. НАДУ. 360 с.

3. Малімон В.І., Шевченко Н.П. Актуалізація етичних кодексів в контексті модернізації системи державного управління. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. 2015. № 11. С. 79-85.

Сіленко Олена Сергіївна

студентка 1 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

На сьогоднішній день, звертаючи увагу на сучасні умови життя, важливу роль займає доцільне та раціональне використання людських ресурсів. Відповідно до цього, управління персоналом займає найвищу позицію в сферах діяльності організацій, адже завдяки цьому можна в декілька разів підвищити ефективність установи.

Управління персоналом в органах державної влади – управлінський вплив

органів державної влади, їх керівників, працівників служб управління персоналом, спрямований на підбір, відбір та добір персоналу, його оцінку, професійний розвиток, мотивацію і стимулювання на виконання завдань, що стоять перед органом. [1,с.6]

Управління персоналом в період сьогодення базується на чотирьох підходах: економічному, стратегічному, органічному, гуманістичному.

Економічний підхід передбачає собою технічну підготовку персоналу, дисципліну, строгість, баланс між працівниками і керівництвом.

Органічний підхід базується на акценті уваги на підборі працівників, їх навчання та планування кар'єри.

Фундаментом гуманістичного підходу є те, що людина- це головний суб'єкт організації, не людина працює на організацію, а навпаки, організація на неї.

Я вважаю, що в ХХІ столітті найбільш важливим підходом в управлінні персоналом є стратегічний. Довести своє твердження ми можемо таким аргументам, що цей підхід має на меті досягнення цілей завдяки відповідним стратегіям. Він побудований на таких принципах: поставлення цілей на довгостроковий період, виконання поставлених завдань, реалізація стратегічних планів, чітке виконання стратегічних кроків за поставленим планом дій.

Управління персоналом включає в себе не лише підходи, а й методи та принципи. До методів можна долучити такі, як: економічні, адміністративні, соціально-психологічні. Принципами в цій сфері являються такі, як: принцип мети, підвищення кваліфікації, першого керівника, одноразової подачі інформації, замінення відсутнього, правової захищенності, відповідності та інші.

Отже, підсумовуючи вище зазначене, можна зробити висновок, що управління персоналом в органах публічної влади передбачає собою систему, що базується на чотирьох основних підходах, на трьох головних методах, і на багатьох принципах. Перечисливши всі підходи в управлінні персоналом, стратегічний підхід є домінуючим серед всіх інших, адже, щоб правильно керувати персоналом у відповідних органах чи організаціях повинна бути сильна

та продумана стратегія.

Список використаних джерел

1. Серьогін С. М., Бородин Є. І., Комарова К. В., Липовська Н. А., Тарасенко Т. М. Управління персоналом в органах публічної влади. Дніпро. ГРАНІ. 2019. с. 200.

Степанова Валерія Вадимівна

студентка 1 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

СУЧАСНІ КОМУНІКАЦІЇ ТА МОВНА ПОЛІТИКА У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Властива людині здатність до спілкування, тобто до сприйняття своїм внутрішнім світом “зовнішніх” для неї цінностей інших “Я”, з якими вона спілкується, та готовність до перебудови своєї власної суб’єктивності, спричиненої комунікативними процесами, називається відкритістю особистості. Відсутність же такої здатності до спілкування, тобто зосередженість людини виключно на внутрішніх цінностях і проблемах власного життєвого простору відповідно називається замкненістю особистості.

Відкритість/замкненість особистості доповнюється ще однією характеристикою суб’єкта мовлення — діалогічністю. Ця характеристика привносить у готовність до спілкування суттєві смислові та мовно-мовленнєві нюанси. Діалогічність можна визначити як здатність адресанта, тобто відправника повідомлення, сприймати та враховувати правомірність і внутрішню обґрунтованість не лише власної думки, а й інших способів міркування, що втілюються у висловлюваннях адресата (одержувача повідомлення). Саме через це діалогічне мовлення (від гр. dialogos — “бесіда, розмова двох”) виступає такою його формою, яка складається з обміну

висловлюваннями-репліками. На їхній мовний склад впливає безпосереднє сприйняття адресатом адресанта. Саме воно й активізує роль адресата у мовленнєвій діяльності адресанта.

Із наведених дефініцій випливає, що суб'єкт мовлення "чує" не лише себе, оскільки, слідкуючи за послідовністю мислення свого співрозмовника, він зважає також на підстави та внутрішню логіку висловлювань свого партнера. Саме цим діалогічний суб'єкт суттєво відрізняється від монологічного, для якого існує лише власна логіка і тільки власний голос. [1].

Діалог саме тому й означає сутнісне співвідношення різних суб'єктивних систем думки, що втілюються у висловлюваннях різних мовців у процесі здійснення ними комунікативної взаємодії.

Електронні заяви. Вдалим та ефективним прикладом ефективного засобу комунікації є електронні заяви мешканців до уряду або місцевого урядування. В багатьох країнах Європи це працює наступним чином: за допомогою спеціального мобільного застосунку для смартфона, будь-який мешканець може зафіксувати на фото якусь місцеву проблему (яма на дорозі, відкритий люк, зламане дерево тощо), та прикріпити своє фото до конкретної координати на мапі міста. Далі така електронна заява потрапляє до державних серверів, де реальні люди їх обробляють, пересилають відповідальним за цю проблему органам, та у кінці звітуються заявнику за виконану роботу. На сьогоднішній день подібні сервіси існують і в деяких містах України, але вони не є популярними, через низький рівень відповідальності відповідальних органів на заяви мешканців, та низької активності.

Бюджети участі. Віднедавна у різних містах України почали впроваджувати системи бюджетів участі, перейнявши цю систему у таких міст як Нью-Йорк та Париж. Її суть полягає у тому, що якась частина міського бюджету виділяється у спеціальний громадський бюджет (бюджет участі), який розподіляють безпосередньо мешканці міста. Найактивніші мешканці міста створюють ідеї проектів, на які можна витратити гроші (наприклад, дитячі майданчики, нове наукове обладнання, спортивні комплекси та інше). Після

періоду подачі проектів, кожен мешканець міста, після особистої верифікації, може проголосувати за той чи інший проект через Інтернет. Проекти, які набрали найбільшу кількість голосів, будуть реалізовуватися за рахунок місцевого бюджету участі. Наприклад, у місті Дніпро на бюджет участі виділяється 16 мільйонів гривень на рік (станом на 2019 рік).

Комунікація за допомогою соціальних мереж. Протягом останніх декількох років Україна почала долучатися до досвіду європейських країн, у яких комунікація з багатьма органами місцевого самоврядування, політиками та управліннями може відбуватися за допомогою соціальних мереж, таких як Facebook. Цим засобом комунікації з посадовими особами різних рівнів (від місцевих депутатів до міністрів) з кожним роком використовує все більше українців. Також такий підхід дозволяє поступово зменшувати психологічну дистанцію між посадовими особами та звичайними громадянами, роблячи процес взаємодії простішим та доступнішим.

Мовна політика. На території України кожен громадянин повинен мати право спілкуватися та отримувати необхідну інформацію у сфері публічного управління державною мовою українською. Але за бажанням та необхідністю, кожна людина має право звернутися до посадової особи тою мовою, якою особі буде простіше комунікувати, при умові, що і посадова особа в достатній мірі володіє нею. Зазвичай цього права потребують національні меншини на території їх компактного розселення та іноземці, що звертаються до органів місцевого самоврядування. Все частіше для топ-управлінців, менеджерів та посадових осіб є обов'язковою умовою знання хоча б однієї з офіційних мов Європейського Союзу (англійської, французької, польської тощо). Це допомагає у комунікації з іноземними колегами, взаємодія кожним роком все сильніше поглиблюється [2, с. 15].

Таким чином, спільним для інформаційного та комунікативного просторів публічного управління є те, що вони разом формують комунікативну сферу публічного управління та забезпечують функціонування його комунікативної підсистеми. Але їх функціонування пов'язане з різними аспектами

інформаційної діяльності в публічному управлінні – суто роботою з інформацією та обміном повідомленнями. Схожою є динаміка функціонування цих систем. Межі інформаційного та комунікативного просторів рухливі, оскільки змінюються означувані реалії (об'єкти, суб'єкти, процеси, відносини, процедури публічного управління тощо), постійно модернізуються комунікативні канали, що дозволяє значно розширювати масштаби поширення відповідної інформації, змінюється склад суб'єктів, залучених до всіх процесів і відносин. Відрізняються ці простори перш за все комплексом і структурою своїх елементів, своїми межами. Інформаційний простір включає усіх суб'єктів інформаційної діяльності в даній сфері, усю сукупність даних, які створюються, переміщуються та зберігаються, пов'язані з цим процеси та відносини. Комунікативний простір включає лише суб'єкти, дані, процеси та відносини, що пов'язані з комунікативними обмінами в даній сфері. А тому числі до комунікативного простору певної сфери мають входити суб'єкти і дані з-поза меж цієї сфери діяльності. Адже в комунікативному просторі відбуваються як внутрішні, так і зовнішні комунікації. Особливість кожного з досліджуваних просторів – їх центральні, системоутворюючі елементи. інформаційного простору центральним елементом є інформація, тобто будь-які відомості або дані, що можуть бути збережені на матеріальних носіях або відображені в електронному вигляді.

Для комунікативного простору – це оформлене належним чином повідомлення як значення, «запаковане» у певну семіотичну форму. Здійснений аналіз дозволяє змоделювати взаємне позиціонування інформаційного та комунікативного просторів і системи публічного управління [3, с. 47].

Список використаних джерел

1. Шмагун А.В. Публічна комунікація та ділова мова в публічному управлінні: метод. рек. для підготовки фахівців за ступенем вищої освіти "Магістр" URL: <https://tnu.edu.ua/sites/default/files/normativbasa/komunikmet.pdf> (дата звернення 10.11.2021р.)

2. Комунікації в публічному управлінні: аспекти організаційної культури та

ділового спілкування : навч. посіб. / Гошовська В. А. та ін. Київ : К.І., 2017. 250 с.

3. Нестерович В.Ф. Вплив громадськості на прийняття нормативно-правових актів з використанням комп'ютерних мереж. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ, 2011. 45-48 с.

Суховатенко Вадим Ігорович

магістр 1 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СТРИМУВАННІ ТЕМПІВ ЕПІДЕМІЇ COVID-19

Хвилеподібний характер зростання темпів епідемії COVID-19 призводить до систематичної неспроможності закладів охорони здоров'я до надання якісної допомоги як пацієнтам з коронавірусною інфекцією, так і іншим пацієнтам, які потребують термінового надання медичної допомоги. Неготовність інститутів державної влади до стримування темпів різкого зростання кількості пацієнтів під час чергової хвилі епідемії, людські втрати та некерована економічна шкода визначає актуальність зазначеного питання та потребують негайного вирішення цієї проблеми.

Охорона здоров'я – загальний обов'язок суспільства та держави [1, с. 5]. Роль та обов'язки держави у забезпеченні належного рівня охорони здоров'я та запобіганні епідеміям визначено у законодавстві [1, с. 30; 2]. Аналіз соціальних та економічних наслідків епідемії, висвітлює основні проблеми які виникають в Україні та світі щодо стримування темпів розповсюдження коронавірусної інфекції [3;4]. Оцінка дій державних органів влади у боротьбі з темпами зростання захворюваності на COVID-19, вказує на недооцінку прогнозів та наслідків епідемії [5; 6]. Недооцінка темпів вакцинації, не врахування кількості

реально перехворівших на COVID-19 в Україні [7] і не виключення їх з когорти обов'язкової вакцинації [8; 9], не врахування характерного для початку учбового навчального процесу зростання захворюваності на гострі респіраторні вірусні інфекції [10], нехтування думками фахових спеціалістів, не фінансування та не створення відповідних програм щодо вивчення епідеміологічного процесу – основні причини 4 хвилі в Україні. Не здійснення в 2021 році цільового запровадження програм щодо збільшення забезпечення киснем закладів охорони здоров'я, не здійснення контролю та не запровадження ефективних економічних заходів щодо збільшення централізованої подачі кисню у закладах охорони здоров'я, відсутність будівництва нових кисневих заводів та кисневих станцій, одночасний ремонт кисневих заводів під час піку росту захворюваності [11] – неминучі фактори збільшення летальності при COVID-19.

Стрімке розповсюдження коронавірусної інфекції COVID-19 під час чергової хвилі зростання захворюваності призводить до людських жертв та наносить некеровану шкоду економіці України. Дії органів державного управління вказують на неготовність до стрімкого зростання захворюваності під час чергової хвилі епідемії. Основними причинами різкого погіршення ситуації є відсутність ефективних заходів в міжхвильовий період, недооцінка загроз на початку хвилі та відповідно, не впровадження рішучих заходів по стримуванню темпів розповсюдження до початку піку зростання захворюваності на COVID-19.

Список використаних джерел

1. Основи законодавства України про охорону здоров'я. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12> (дата звернення: 30.10.2021)

2. Про захист населення від інфекційних хвороб. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14> (дата звернення: 01.11.2021).

3. Кулицький С. Проблеми розвитку економіки України, обумовлені пандемією коронавірусу COVID-19 у світі, і пошук шляхів їх розв'язання.

Україна: події, факти, коментарі. 2020. № 8. С. 53-63.

4. Вплив COVID-19 та карантинних обмежень на економіку України. Кабінетне дослідження. Громадська організація «Центр прикладних досліджень» Представництво Фонду Конрада Аденауера в Україні. 2020. С. 1-56.

5. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 р. № 211 зі змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-п> (дата звернення: 01.11.2021).

6. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2. Постанова Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2020 р. № 1236 зі змінами. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1236-2020-п> (дата звернення: 01.11.2021).

7. Коронавірус: майже кожен другий українець уже перехворів на COVID-19? URL: <https://www.dw.com/uk/koronavirus-majzhe-polovyna-ukraintsiv-perehvorila/a-56522299> (дата звернення: 01.11.2021).

8. Natural immunity to covid is powerful. Policymakers seem afraid to say so. Makary. URL: <https://www.washingtonpost.com/outlook/2021/09/15/natural-immunity-vaccine-mandate/> (дата звернення: 01.11.2021).

9. Comparing SARS-CoV-2 natural immunity to vaccine-induced immunity: reinfections versus breakthrough infections. URL: <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2021.08.24.21262415v1> (дата звернення: 01.11.2021).

10. Форсайт covid-19: наростання пандемії на початку навчального року Науковий керівник проекту: М.З. Згуровський. URL: <http://wdc.org.ua/uk/covid19-school-year-beginning> (дата звернення: 01.11.2021).

11. В Україні зупинений через техпроблеми виробник кисню відновив

роботу, на двох заводах тривають регламентні роботи – МОЗ. Інтерфакс-Україна.
URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/pharmacy/775069.html> (дата звернення:
01.11.2021).

Трофименко Людмила Володимирівна
магістр 1 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування», кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Україна має рухатися шляхом побудови демократичного, прозорого управління державою та створення якісного нового інституту етичного регулювання публічної служби, в якому мають забезпечуватися пріоритети загальнолюдських цінностей. Це вимагає концептуального визначення єдиних підходів до виховання публічного службовця з урахуванням економічної, суспільно-політичної, демографічної ситуації, формування нового світогляду, морально-етичних, національно-історичних основ поведінки.

На сучасному етапі розвитку інституту публічної служби України пріоритетною залишається тема розв'язання проблеми корупції. Чим вище буде в публічного службовця розвинуте почуття особистої та службової гідності, тим більше він буде дорожити своєю професійною честю, а його соціальна цінність для суспільства матиме більше значення. Високий рівень доброчесності публічних службовців необхідно забезпечувати шляхом піднесення вимог до доброчесності публічної влади до рівня принципу її організації та здійснення. Такий принцип має бути закріплений у Конституції та законах України і реалізований у відповідних їм підзаконних нормативно-правових актах.

Доброчесність має бути сутністю ознакою сучасної публічної

служби. Доброчесність (церковнослов'янське: ціломудріє, моральна й тілесна чистота та невинність, латинською: castitas; англійською: chastity) – моральна якість і чеснота. Доброчесність досягається, насамперед, завдяки освіті й вихованню, тобто може бути сформована. Отже, якщо людина сформована доброчесною, то вона здатна протистояти різним негативним явищам і спокусам, зокрема й таким, як конфлікт інтересів, корупція тощо [1, с. 24].

Варто зазначити, що в сучасних демократичних країнах система вимог до поведінки публічних службовців вибудовується навколо їхнього призначення служити суспільному благу. Це потребує наявності в працівників чеснот, які б відповідали вимогам моралі та вимогам професійної діяльності. Серед сучасних компетенцій осіб, що обіймають вищі керівні посади в країнах-членах Європейського Союзу (далі - ЄС) і в Європейській Комісії, названо лідерство. Його межі, за дослідженням Голландського інституту державного управління, містять сім ключових компетенцій. Серед них – доброчесність (чесність, прозорість, підзвітність, відданість справі [2, с. 36-37]). Крім того, доброчесність є принципом державної служби країн ЄС. Принцип доброчесності має бути одним з базових під час здійснення функцій управління державою, суспільством і тому - закріпленим у законодавстві України.

Закон України «Про запобігання корупції» значно вдосконалив правове регулювання правил доброчесності серед публічних службовців. Серед основних положень такі:

- на законодавчому рівні закріплено чіткі правила запобігання та врегулювання як реального, так і потенційного конфлікту інтересів (обов'язок інформувати керівника про конфлікт інтересів, заборона приймати рішення чи вчиняти дії в умовах конфлікту інтересів тощо);

- встановлено нові правила фінансового контролю за майновим станом публічних службовців (подання декларації в електронній формі, кількоступенева перевірка декларацій, оприлюднення декларацій у відкритому реєстрі, обов'язок службовців інформувати про відкриття валютних рахунків за кордоном і про значні зміни в майновому стані, моніторинг способу життя службовців);

- окремий розділ закону визначає основні правила етичної поведінки службовців (державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування повинні дотримуватись вимог Конституції та законів України, поважати права людини, дотримуватись принципу політичної неупередженості, бути об'єктивними);

- визначено обмеження щодо поєднання основної діяльності з іншою оплачуваною діяльністю, спільної роботи близьких осіб, роботи в приватному секторі після припинення служби, одержання подарунків (наприклад, заборонено одержувати подарунки, які надаються з мотивів перебування особи на публічній службі або подарунки від підлеглих службовців) [3].

Зазначені правила, здебільшого, поширюються на всі категорії публічних службовців. Окремі правила щодо доброчесності містяться в законах України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», галузевих актах законодавства. Також в окремих державних структурах наявні кодекси професійної етики, але всі вони потребують перегляду на предмет відповідності новому Закону України «Про запобігання корупції».

Отже, забезпечення виконання норм законодавства прямо залежить від чеснот, а саме - доброчесності особи. А зважаючи на те, що явища корупції та доброчесності несумісні, формування доброчесності унеможлиблює прояви корупції [4, с. 121]. Нині в суспільній свідомості формуються сучасні вимоги до публічних службовців. Звідусіль лунають заклики до їхнього патріотизму, відповідальності, громадянської мужності. Сьогодні українському суспільству потрібні люди, які здатні жертвувати власними інтересами заради національних, виконувати важливі державні функції в стресових ситуаціях. Отже, зараз доброчесність державної влади є найважливішою суспільною моральною вимогою і потребою, а тому має велике соціальне значення [5, с. 70].

Отже, засади доброчесності має бути практично впроваджена в процеси набуття та реалізації повноважень абсолютно всіх органів публічної влади України та їх представників. Високий рівень доброчесності публічних службовців необхідно забезпечити шляхом піднесення вимоги доброчесності

публічної влади до рівня принципу її організації та здійснення. З ухвалених законодавчих актів щодо імплементації новел доброчесності, передусім, вбачається, що держава буде прагнути створити доброчесну публічну службу. Це дозволить набирати на публічну службу професійних і порядних людей, а також забезпечити належний рівень як оплати праці, так і моніторингу діяльності публічного службовця.

Список використаних джерел

1. Гошовська В. Суспільно-демократичні цінності - основа формування еліти в державному управлінні: [навч.-метод. матеріали] / В. Гошовська, І. Сурай; уклад. Ю. Стрілецька. - К.: Національна академія державного управління при Президентові України, 2013.
2. Європейський досвід державного управління: [курс лекцій] / О. Оржель, О. Палій, І. Кравчук та ін.-К.: Видавництво Національної академії державного управління при Президентові України, 2007.
3. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. №1700-VII [Електронний ресурс]. - режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>
4. Сурай І. Доброчесність як форма протидії корупції. І. Сурай Проблеми реалізації державної антикорупційної політики в Україні: [зб. наук, пр.] / за заг. ред. проф. А. Михненка. - К.: НАДУ, 2011.
5. Томкіна О. Принцип доброчесності державної влади: постановка проблеми. Вісник Національної академії правових наук України. № 1 (76). 2014.

Хомініч Марія Костянтинівна

студентка 2 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПРИРОДООХОРОННОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ

Розгляд керування охороною навколишнього середовища для досягнення визначених природоохоронних цілей викликають необхідність у забезпеченні цілеспрямованої та узгодженої діяльності відповідних структур. Для цього розроблюються та застосовуються теоретичні і методичні підходи, що покладаються в основу розробки та регулювання природоохоронної діяльності на різних рівнях її здійснення. Екологічне управління базується на принципах, які відповідають цілям управління, визначають зв'язки та відношення, що мають місце в процесі управління. Вони є основою для побудови органів управління, розподілу компетенцій, задач, що стосуються діяльності органів управління.

Сталий розвиток суспільства забезпечується узгодженістю дій та оптимізацією потреб людини щодо навколишнього природного середовища. У цьому зв'язку важливу роль відіграє екологічна політика як діяльність державної влади та державного управління, а також підприємств і громадськості.

Прагнення національної екологічної політики є регулювання і покращення стану навколишнього природного середовища України курсом інтеграції екологічної політики до соціально–економічного розвитку України для гарантування екологічно безпечного природного середовища для життя і здоров'я населення, впровадження екологічно збалансованої системи природокористування та збереження природних екосистем.

Реалізація екологічної політики здійснюється з використанням адміністративних, нормативно–правових, економічних, організаційних та соціально–психологічних засобів регуляторного впливу. Проектом Закону «Про

внесення змін до Закону України «Про Основні засади державної екологічної політики України на період до 2020 року» пропонується розглянути стратегію політики на період до 2030 року. Даний проект був розроблений на виконання Угоди про асоціацію з ЄС для визначення основних стратегічних цілей та завдань нової державної екологічної політики, яка б враховувала сучасні міжнародні стандарти та законодавство, що діє в країнах ЄС. Уряд України схвалив проект Закону «Про основні засади (стратегію) державної екологічної політики на період до 2030 року», який буде винесено на розгляд Верховної Ради. Державна екологічна політика спрямована на досягнення п'яти важливих стратегічних цілей, що включають відповідні їм задачі

Ціль 1. Формування в суспільстві екологічних цінностей і засад сталого споживання та виробництва.

Ціль 2. Убезпечення сталого розвитку природно-ресурсного потенціалу України.

Ціль 3. Убезпечення інтеграції екологічної політики в процес прийняття рішень щодо соціально-економічного розвитку України.

Ціль 4. Зниження екологічних ризиків для екосистем та здоров'я населення до соціально прийняттого рівня.

Ціль 5. Удосконалення та розвиток державної системи природоохоронного управління. Україна до 2030 року отримає сучасні системи моніторингу, ринкові механізми для озеленення економіки, а також зменшення викидів парникових газів і скорочення викидів від стаціонарних джерел забруднення на 15% порівняно із 2015 роком. Стратегія містить 30 вимірюваних індикаторів успішності її виконання.

Регіональна екологічна політика представляється як це система цілей, задач і дій, що реалізуються органами державної влади і місцевого самоврядування, та направлена на збереження елементів довкілля і забезпечення екологічної безпеки населення, що проживає в регіоні. Така політика розробляється на основі положень та інтересів держави і враховує соціально-економічний та екологічний стан регіонів. теперішній час актуальним є діяльність регіонів по адаптації законодавства України до норм і стандартів ЄС в екологічній сфері. На регіональні органи влади покладаються функції щодо проведення реформ у сферах екологічної політики, що стосуються оцінки впливу

на довкілля, стратегічної екологічної оцінки, поводження з відходами, управління водними ресурсами, якості атмосферного повітря.

Закордонний досвід з розвитком ринкової економіки показує, що у екологічному управлінні необхідне поєднання адміністративного регулювання зі стимулюючим. Для ефективного екологічного управління в Україні необхідна не тільки інтеграція механізмів такого управління, а й врахування економічного і соціального стану регіонів і міст. Це надає деякі умови для підвищення екологічної безпеки навколишнього середовища шляхом запровадження у виробництва технологічних інновацій та підходів до управління.

Тобто, вирішення проблем безпеки людини вимагає обов'язкового врахування інженерних, соціальних та інших факторів, загальнолюдських цінностей і, зважаючи на обмеженість ресурсів, не тільки найближчих, а й віддалених наслідків рішень у цій сфері, які приймаються сьогодні на рівні місцевих територіальних громад та місцевої влади.

Список використаних джерел

1. Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року. Закон України від 21.12.2010 р. № 2818–VI /Відомості Верховної Ради України, 2011, № 26, ст. 218.

2. Проект закону «Про внесення змін до Закону України «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року» https://menr.gov.ua/files/docs/Proekt/proekt_zakony_11_09_2017.pdf

3. Організація управління в екологічній діяльності : підруч. / Н. В. Максименко, В. В. Задніпровський, Р. О. Квартенко; вид. 3-тє, перероб. і доп. – Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2011. – 282 с.

Хрипко Людмила Олександрівна

магістр 1 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Лідерство є одним із ключових елементів успіху подальшого розвитку державної служби, адже ефективний лідер спроможний забезпечити успішну та злагоджену роботу структурних підрозділів, здатності досягати встановлених цілей. Сучасні зміни передбачають появу інноваційного бачення та модернізації публічного управління, що неможливо без появи державних службовців із лідерськими якостями. Лідери у системі публічного управління мають підвищувати рівень ефективності та підзвітності, але, з погляду інших дослідників – діяти відповідно до вказівок політиків і законодавства. Лідерство у публічному секторі пов’язане з поєднанням навичок і компетенцій, які підтримують особистий вплив, визначення мети, стратегічне мислення, отримання максимальної віддачі від людей, навчання та самовдосконалення.

У процесі реалізації завдань, встановлених у системі публічного управління, досягнення цільових орієнтирів передбачає наявність не лише виконавців із необхідними компетенціями, а й ефективних лідерів-управлінців. Виявлено, що лідерство в управлінні найтісніше пов’язане як із мотивацією державної служби, так і з роботою, яка передбачає, що керівники повинні заохочувати своїх співробітників підвищувати ефективність. Лідерство є одним із ключових елементів успіху подальшого розвитку державної служби, адже ефективний лідер спроможний забезпечити успішну та злагоджену роботу структурних підрозділів, здатності досягати встановлених цілей.

Використання потенціалу лідерства в управлінні змінами включає такі взаємопов’язані елементи:

- розвиток лідером власних інформаційних і комунікативних каналів всередині та поза публічним органом при максимальному використанні потенціалу вже сформованих формальних комунікативних систем;
- генерація впевненості у здатності публічного органу здійснити бажані зміни з відповідними представниками керівництва на основі розвитку комунікації й організаційної культури;
- розвиток здатності сприйняття публічного органу в перспективі для знаходження оптимальних шляхів реалізації цілей проведення змін;
- створення умов для індивідуального розвитку управлінців, яке може бути гарантією особистісної відповідальності за сприйняття змін середовища та поява нових можливостей для підвищення ефективності проведення організаційних змін;
- формування спільного бачення сфер діяльності та рівня професіоналізму ключових фахівців, котрі у сукупності визначають успіх проведення змін.

Отже, досвід свідчить про те, що переважна кількість інструментів формування сучасних лідерів функціонує у загальнодержавному та регіональному рівнях, є політичне середовище, яке цілеспрямовано готує політичних лідерів, використовуючи різні підходи до відбору, що у підсумку дає позитивні результати.

До загальних тенденцій розвитку лідерів у державному управлінні можна віднести:

1) визначення профілю компетенцій майбутніх лідерів, що є необхідним для майбутніх лідерів, які можуть відрізнитися від тих, які мають сьогоденні лідери з урахуванням їх відповідальності, функцій і ролі; важливим є визначення форми публічного сектору в майбутньому та проблеми, які необхідно вирішувати для виявлення та розвитку відповідних лідерів;

2) виявлення та відбір потенційних лідерів_включає в себе вибір майбутніх лідерів ззовні або розвиток їх у публічному секторі; якщо держава приділяє більше уваги першому методу, то слід також розглянути питання набору кращих кандидатів для конкуренції з іншими секторами, методом заохочення

наставництва та навчання, для підготовки потенційних лідерів у чинних навчальних програмах та на навчальних курсах для керівників;

3) постійний розвиток лідерства – це розвиток майбутніх лідерів, який займає багато часу на основі розроблення комплексної програми з погляду необхідного для розвитку майбутніх лідерів публічного управління.

Ефективна система публічного управління додає конкурентних переваг країні, створюючи демократичні принципи управлінської діяльності на основі верховенства права, аспектом якої є розвиток лідерських якостей державних службовців. Зокрема, лідерство має формуватися на основі компетенції, визначення мети, впливовості, удосконалення, стратегічного мислення та підвищення ефективності праці підлеглих, на основі вдосконалення системи публічного управління, при наявності дієвих механізмів вертикальної соціальної мобільності, та створення необхідного інституційного середовища, а саме: законодавчої бази; верховенства права; економічних механізмів публічного управління, що забезпечують розвиток лідерства; підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб; антикорупційної політики.

Отже, саме вищезазначені підходи передбачають процедуру визначення профілю компетенцій майбутніх лідерів, виявлення та відбір потенційних лідерів, заохочення наставництва та навчання, постійний розвиток лідерства, які дозволять забезпечити підготовку майбутніх лідерів у системі органів публічної влади.

Список використаних джерел

1. Колесник Л.Л. Сучасні підходи до розвитку лідерства на державній службі. Економіка, управління та адміністрування. 2019. № 3 (89). С. 174–177.

2. Офицеров М.А. Инструменты формирования и развития лидерства в органах публичной власти. Теории и проблемы политических исследований. 2019. № 8 (1А). С. 96-102.

3. Schwarz G., Eva N., Newman A. Can public leadership increase public service motivation and job performance? Public Administration Review. 2020. № 80 (4). P. 543-554.

4. Public administration reform strategy of Ukraine through 2021. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/reform%20office/01_strategy_eng.pdf

Чернійчук Микита Михайлович

студент 2 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Цифрові технології наразі з громадською та людською діяльністю утворюють цифрову сферу суспільного життя, яка нині визначає економічний та інноваційний потенціал держави, її рівень, розвиток, ефективність держуправління [5]. Цифровізація сьогодні є світовим трендом. Вона знаходить місце в суспільному житті, економіці й на рівні країни. Електронне урядування та використання ІТ вже глибоко посіли в нашому житті. Вони мають законодавство та функціонують доволі довгий час. Цифровізація в публічному управлінні поступово теж знаходить свій спосіб застосування.

В першу чергу ми бачимо це на прикладі утворення нових центральних органів виконавчої влади – Міністерства цифрової трансформації, створеного в 2019 році. Саме на нього зараз покладено завдання формування та реалізації державної політики «у сферах цифровізації, цифрового розвитку, цифрової економіки, цифрових інновацій, електронного урядування та електронної демократії, розвитку інформаційного суспільства, інформатизації; у сфері розвитку цифрових навичок та цифрових прав громадян» [2] та інші. При цьому, законодавча база в галузі цифровізації майже не створена. Проблема не тільки у відсутності достатньої кількості ґрунтовних нормативно-правових актів та законів, а й інформаційно-аналітичного забезпечення процесу для публічного управління на всіх рівнях [5]. Якщо електронне урядування як термін на законодавчому рівні ще закріплено, то стосовно цифрового врядування і

цифровізації загалом немає ні єдиного чіткого трактування базових понять, ні розуміння відношення одного до іншого чи їх різниці. Окрім цього, мають бути розроблені та офіційно

Для цифровізації публічного управління доцільно насамперед визначити базові поняття на законодавчому рівні [1]. Не з метою просто окреслити щось в правовому полі, а з метою собі та суспільству розуміти зміст кожного терміну, мати змогу кожному керуватися на його основі легко та прозоро. Мені подобається визначення цифровізації як процесу вдосконалення життєдіяльності людини, суспільства і держави через впровадження цифрових технологій. В той час як поняття цифрової трансформації є значно ширшим і орієнтованим на людину. Це глибокі зміни з поєднанням цифрових технологій, їх прискореного впливу на громадськість в стратегічних цілях. Гарним прикладом застосування цифрових технологій в якості публічного управління як сервісу є проєкт Мінцифри «Цифрова держава», в межах якого створено портал та застосунок онлайн послуг Дія.

Щодо стратегічних програм цифровізації міст та регіонів, у постанові КМУ «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки», містяться відповідні завдання за напрямом «Цифрова трансформація регіонів» [4]. Наприклад громади через спеціальні портали зможуть переймати та обмінюватися досвідом успішної цифровізації регіонів.

Однією з найбільшим проблем на шляху цифровізації є недостатня цифрова грамотність населення. Варто докласти зусиль заради підвищення рівня цифрових навичок та вмій громадян. Це стосується і держслужбовців. Постановою КМУ №940 від 9 жовтня 2020 р. «Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України» цифрову грамотність додано як обов'язкову компетенцію для держслужбовців [3]. Відтак, бакалаврські та магістерські освітні програми за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» включають в себе набуття знань з цифрового врядування.

На жаль, неможливо коротко вмістити усі перешкоди, поняття та перспективи, проте можна підвести підсумок, що цифровізація в публічному

управлінні є потребою сьогодення та сучасною тенденцією. Вона ставить ще один виклик, котрий здатен підштовхнути економіку та змінити суспільне життя.

Список використаних джерел

1. Макарова І.О., Пігарев Ю.Б., Сметаніна Л.С. Цифровізація публічного управління на регіональному та міському рівнях. Актуальні проблеми державного управління. 2021. № 83. с. 86-90.

2. Питання Міністерства цифрової трансформації: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 вересня 2019 р. № 856 (із змінами і доп.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-п#Text> (дата звернення: 15.11.2021).

3. Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 940. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/940-2020-п#Text> (дата звернення: 15.11.2021).

4. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 5 сер. 2020 р. № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-п#Text> (дата звернення: 15.11.2021).

5. Скорик О.О., Рябоконт Н.П. Цифрова трансформація моделі публічного управління: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 7. с. 3.

Шакула Світлана Іванівна

магістр 2 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПІДГОТОВКИ ЛІДЕРІВ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Суспільство та органи державної влади потребують управлінців нового типу, з високим рівнем професіоналізму, якому притаманні компетенції лідера з

новим рівнем мислення, новим набором знань, умінь і навичок, з високим рівнем відповідальності перед країною за результати своєї діяльності та який би відповідав викликам нового часу. Напрямом вирішення управлінської проблеми є навчання керівників установ та організацій, здобуття ними лідерських навичок на навчальних програмах, формування сучасної системи управління персоналом із належними інструментами добору, мотивації та розвитку державних службовців, які мають вміння і знання, необхідні для ефективної роботи державних органів.

Сучасний тренд – це навчання протягом усього життя: межа між моментом, коли людина вчиться і працює, розвивається. Навчання здійснюється не лише закладами освіти, а й семінарами, короткостроковими навчальними програмами, онлайн-курсами, книгами. Через стрімкий темп розвитку те, що ви вчили у закладах освіти може втратити свою актуальність вже за кілька років. У сучасному світі усе більш затребуваними стають не знання у якійсь конкретній сфері, а саме вміння вчитися. На перший план виходить *learning agility* — здатність до навчання та вміння швидко опановувати нове. Щоб допомогти підготувати молоде покоління до завдань завтрашнього дня, ми повинні забезпечити, щоб вони зростали як лідери, які володіють компетенціями, навичками та обізнаністю, аби формувати для себе та всіх нас краще майбутнє.

На сьогодні в умовах пандемії онлайн-освіта стає все більш популярною не лише у світі, але й в Україні. Наведемо перелік онлайн-курсів з розвитку лідерства та розглянемо кілька онлайн-платформ, які пропонують безкоштовні семінари щодо покращення лідерських якостей, розвитку особистості (табл. 1-2).

Варто також розглянути унікальну програму особистісного та суспільного розвитку для молодого покоління - Українська академія лідерства (далі - УАЛ) [9], що виховує майбутніх відповідальних фахівців у сфері державотворення, освіти та науки, безпеки та оборони. Це національна мережа потужних центрів творення українця нової якості. В УАЛ є власна методика формування лідерських компетенцій, створена на прикладі найкращих світових освітніх моделей.

Онлайн-курси з розвитку лідерства *

Назва закладу	Онлайн-курс
Українська школа урядування [10] та Портал управління знаннями [7]	1. Лідерство у публічному управлінні: особистість, команда, інституція (для державних службовців категорії «А»). 2. Лідерство в процесах управління змінами. 3. Основи лідерства.
Київська школа державного управління імені С. Нижного [4]	Державне управління та лідерство в епоху інновацій
Освітній Хаб міста Києва [6]	Лідерство на парламентській службі
Академія жіночого лідерства [1]	Курс від Українського жіночого фонду тематичне навчання жінок-депутаток, жінок-лідерок та громадських активісток
Український сервіс PROMETHEUS [11]	«ЛІДЕРСТВО BASIC» для керівників середньої ланки та менеджерів, які нещодавно обійняли або повинні обійняти лідерську позицію.
Міжнародна платформа онлайн-освіти COURSEARA [5]	Лідерство та емоційний інтелект
Студія онлайн-освіти EDERA [8]	«ДНК Лідерів» – розвиток власного лідерського потенціалу
ВУМ онлайн громадська освіта в Україні [3]	«Побудова кар'єри» – курс для спеціалістів з досвідом, новопризначених керівників та досвідчених управлінців.

* Джерело: розроблено автором за даними

Онлайн-семінари з розвитку лідерства *

Назва закладу	Онлайн-семінари
TED (Technology, Entertainment, Design) ідеї які слід розповсюджувати [12]	Досвід науковців, бізнесменів, політиків, активістів, унікальні та цікаві ідеї. https://www.ted.com/
Аспен Інститут Київ [2]	«Відповідальне лідерство» підтримка та становлення ціннісно-орієнтованого лідерства, сприяння розвитку культури діалогу та створює можливості для обміну ідеями https://aspeninstitutekyiv.org/our-mission/

* Джерело: розроблено автором

Нове покоління українців, мусить брати на себе відповідальність за майбутнє української нації. Щоб зробити Україну сильнішою, розвинути її потенціал, принести добробут та примножити повагу до нашої держави в світі,

ми маємо вчитися з успіху інших і мати відкритий зв'язок із вільними країнами світу. Це досягнення дозволить нам принести «великі» ідеї та приклади, які підсилять ті мрії, що нове покоління лідерів зможе здійснити зміни в нашій країні вже завтра.

Список використаних джерел

1. Академія жіночого лідерства. Офіційний сайт. URL: <https://uwf.org.ua/akademiya-zhinochogo-liderstva>
2. Аспен Інститут Київ. Офіційний сайт. URL: <https://aspeninstitutekyiv.org>
3. Відкритий Університет Майдану. Офіційний сайт. URL: <https://vumonline.ua>
4. Київська школа державного управління імені С. Нижного. Офіційний сайт. URL: <https://kspa.com.ua>
5. Освітній проєкт Coursera. Офіційний сайт. URL: <https://ru.coursera.org>
6. Освітній хаб міста Києва. Офіційний сайт. URL: <https://eduhub.in.ua>
7. Портал управління знаннями. Офіційний сайт. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua>
8. Студія онлайн-освіти Educational Era (EDERA). Офіційний сайт. URL: <https://leader.ed-era.com>
9. Українська академія лідерства. Офіційний сайт. URL: <https://join.ual.ua>
10. Українська школа урядування. Офіційний сайт. URL: <https://usg.org.ua>
11. Український сервіс Prometheus. Офіційний сайт. URL: <https://prometheus.org.ua>
12. TED (Technology, Entertainment, Design). Офіційний сайт. URL: <https://www.ted.com>

Юкіна Світлана Володимирівна

студентка 2 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ТЕРИТОРІАЛЬНА ГРОМАДА ЯК БАЗОВА ЛАНКА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Поняття «територіальна громада» є відносно новим у сучасній науці державного управління в Україні, хоча традиція співіснування громад та прийняття консенсусних рішень в Україні існує вже давно.

У контексті децентралізованих владних відносин держава досліджувала складні соціальні системи, які діють на основі прийняття колективних рішень та реалізації колективних дій. Це вимагає вивчення умов ефективного управління державними ресурсами на місцевому рівні.

Становлення громадянського суспільства в Україні, становлення демократичної країни, де пріоритетом є верховенство права, права людини, а урядові відомства відокремлені, має супроводжуватися розвитком та вдосконаленням місцевої автономії.

Законодавче визначення важливе для формування політики розвитку та реформування територіальних громад. В Конституції України територіальна громада визначена як первинний суб'єкт місцевого самоврядування. Відповідно до статті 140, місцеве самоврядування є правом територіальної громади - жителів села чи добровільного об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища та міста - самостійно вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України [2]. Конституція регулює питання місцевого самоврядування на основі концептуальних положень громадської доктрини місцевого самоврядування.

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» місцеве самоврядування в Україні є гарантоване державою право та реальна здатність територіальної громади - жителів села чи добровільного

об'єднання у сільську громаду жителів кількох сіл, селища, міста - самостійно або під відповідальність органів та посадових осіб місцевого самоврядування вирішувати питання місцевого значення в межах Конституції і законів України [1].

Основою місцевої автономії є розуміння територіальною громадою власних спільних інтересів, які можуть відрізнятися від інтересів інших територіальних громад і країн.

Повноваження територіальної громади як первинного суб'єкта місцевого самоврядування, які здійснюються безпосередньо або через утворені ними органи місцевого самоврядування, визначаються статтею 143 Конституції України. До них належать: управління майном, що є в комунальній власності; затвердження програм соціально-економічного та культурного розвитку і контроль їх виконання; затвердження бюджетів відповідних адміністративно-територіальних одиниць і контроль їх виконання; встановлення місцевих податків і зборів відповідно до закону; забезпечення проведення місцевих референдумів та реалізації їх результатів; утворення, реорганізація та ліквідація комунальних підприємств, організацій і установ, а також здійснення контролю за їх діяльністю; вирішення інших питань місцевого значення, віднесених законом до їхньої компетенції [2].

Для органів місцевого самоврядування особливо важливим є найбільш ефективне використання наявних ресурсів, тому процес прийняття рішень базується на принципах належного управління. Кращий європейський досвід територіального врядування характеризується зростанням ролі громадян у виробленні місцевої політики не лише через делегування повноважень виборним представникам, а й за допомогою різноманітних інструментів безпосереднього залучення громади. Водночас організації громадянського суспільства мають надавати наукову та експертну підтримку процесу вироблення політики. Акумулюючи та узагальнюючи місцеві інтереси, вони мають стати основними каналами участі громадян у процесі прийняття рішень.

Нашляху до децентралізації та реформування місцевої автономії в Україні

ключовим керівним принципом є «Європейська хартія місцевої автономії», яка була ратифікована державою без застережень 15 липня 1997 року.

Хартія є ключовим міжнародно-правовим документом для країн - членів Ради Європи, бо містить стандарти організації місцевого самоврядування на основі місцевого самоврядування. Відповідно до статті 9 Конституції України Хартія є частиною національного законодавства [2].

Європейська хартія місцевого самоврядування, визначаючи поняття місцевого самоврядування, акцентує увагу на відповідальності, а саме: «місцевим самоврядуванням слід вважати право і реальну здатність органів місцевого самоврядування регламентувати значну частину місцевих справ і управляти нею, діючи в межах закону, беручи на себе всю відповідальність, в інтересах місцевого населення» [3].

Оскільки сьогодні триває масштабна реформа місцевого самоврядування України, одним із головних її завдань є децентралізація, зміцнення організаційно-правової, економічної та фінансової незалежності місцевого автономного самоврядування, формування автономних та дієздатних територіальних громад, їх забезпечення необхідними матеріальними та фінансовими ресурсами та реформувати адміністративно-територіальний устрій країни.

Отже, слід визначити, що регіональні громади можуть реалізовувати та захищати місцеві інтереси як «нормативна модель самоорганізації населення» зі структурою управління. Це складна форма суспільної організації, сукупність добровільно об'єднаного на певній території місцевого населення. Такі добровільні об'єднання діють згідно з положеннями або відповідно до рішень місцевого референдуму та об'єднуються з іншими громадами в рамках державних законів для досягнення автономії.

Саме регіональна громада є однією з ключових складових організованого суспільства, її головною функцією є забезпечення існування на місцевому рівні на основі групових інтересів та особистих інтересів. Стратегія реформування місцевої автономії вимагає створення ефективного механізму управління на

рівні регіональної громади. Важливим питанням сьогодні є ефективна організація регіонального та місцевого самоврядування в умовах децентралізованої системи державного управління.

Список використаних джерел

1. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 1997 №24 (із змінами і доп.). URL: <https://cutt.ly/JRDF8Nj> (дата звернення: 26.10.2021)
2. Конституція України від 1996, № 30. URL: <https://cutt.ly/1RDGbCW> (дата звернення: 26.10.2021)
3. Європейська Хартія місцевого самоврядування від 15 жовтня 1985 року. URL: <https://cutt.ly/QRDHirT> (дата звернення: 26.10.2021)
4. Гончарук Н. Т. Взаємодія органів державної влади та органів місцевого самоврядування: правові та функціональні аспекти / Н. Т. Гончарук, Л. Л. Прокопенко // Публічне упр.: теорія та практика: зб. наук. праць асоціації д-рів наук з держ. упр., 2011. с. 27.
5. Державне управління: основи теорії, історія і практика: навч. посіб./ В. Д. Бакуменко, П. І. Надолішній, М. М. Іжа, Г. І. Арабаджи. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2009. 394 с.

Якущенко Артур Юрійович

магістр 1 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

Публічне управління у сфері охорони здоров'я є одним з пріоритетних напрямів державної політики, оскільки турбота про життя і здоров'я є базовими для будь якої країни. Від здоров'я населення залежить якість робочої сили, її продуктивність та ефективність виробництва. Цей напрям державної політики

постійно удосконалюється у відповідності до об'єктивних запитів суспільства. Сучасний стан охорони здоров'я в Україні засвідчує необхідність здійснення комплексних заходів, спрямованих на його покращення. Варто відзначити, що система охорони здоров'я є складною та багаторівневою, що значно ускладнює реалізацію заходів спрямованих на реформування системи охорони здоров'я. Нині маємо активне просування ідей децентралізації, що також має враховуватися під час побудови ключових засад публічного адміністрування системи охорони здоров'я.

Метою публічного управління медичною сферою є розбудова орієнтованої на пацієнта системи, здатної забезпечити справедливе загальне охоплення послугами охорони здоров'я всього населення країни.

Проблематиці публічного управління та адміністрування в галузі охорони здоров'я присвячені праці: В. Аكوпова, А. Веліканова, Ю. Дубової, С. Книша, Б. Логвиненка, А. Неугоднікова, Д. Самофалова, Р. Стефанчука та інших.

Здоров'я людини є найважливішою соціальною цінністю. У цьому зв'язку всі питання, так чи інакше пов'язані з проблематикою збереження, відтворення, покращення чи охорони здоров'я, є соціально важливими для держави, й такими, що потребують особливої уваги. На рівні держави, на нашу думку це має відобразитися у належному публічному управлінні галуззю системи охорони здоров'я.

Сутність публічного адміністрування в сфері охорони здоров'я можна визначити на основі поєднання загальної теорії адміністративного права та специфіки сфери охорони здоров'я як регламентовану законами та іншими нормативно-правовими актами виконавчо-розпорядчу діяльність щодо охорони та забезпечення належного стану повного фізичного, психічного і соціального благополуччя шляхом прийняття адміністративних рішень та надання встановлених законами послуг у сфері охорони здоров'я [5].

У системі суб'єктів публічного адміністрування сферою охорони здоров'я Міністерство охорони здоров'я України відіграє ключову роль. Це підтверджується тим, що воно є головним органом у системі центральних органів

виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я. У свою чергу, Міністерство охорони здоров'я України сьогодні функціонує недостатньо ефективно, що зумовлено реформою національної системи охорони здоров'я що триває, й оптимізацією центральних органів виконавчої влади. Унаслідок оптимізації ліквідовано, реорганізовано та перепідпорядковано органи, діяльність яких спрямовувалася й координувалася згідним Міністерством (наприклад, Державна санітарно-епідеміологічна служба України) [4].

Аналізуючи кількісний і якісний стан чинних законів у сфері медицини, Р.О. Стефанчук дійшов висновку, що всі вони не вирішують питання комплексного підходу до врегулювання відповідних суспільних відносин. На жаль, в Україні так і не відбулося кількісного переходу наявних законодавчих актів до їх якісного та ефективного впливу на стабільність правової забезпеченості й охорони здоров'я громадян [7, с. 29].

Одним із важливих напрямів проведення медичної реформи є удосконалення надання публічних електронних послуг у сфері охорони здоров'я. Серед основних проблем сфери охорони здоров'я України є: відставання України від європейських країн за показниками тривалості життя та смертності; відсутність своєчасної та стандартизованої інформації про пацієнта у лікарів; використання закладами охорони здоров'я неефективних інструментів, що пов'язано з веденням великої кількості паперових форм медичної документації; фрагментарність інформації про стан здоров'я пацієнта; збереження первинної медичної інформації у різних надавачів медичних послуг; обмежена доступність медичних послуг; непрозорість системи охорони здоров'я, недостовірні дані та корупція тощо. На сьогодні Україні активно функціонують «E-Zdorovya», «e-Health», «e-Helsinki», що включає використання електронних рецептів і медичних карт, електронних медичних історій пацієнтів. Однак це не сприяє комплексному вирішенню проблеми в питанні надання публічних електронних послуг в сфері охорони здоров'я.

На думку Самофалова Д.О., e-Health є центральним компонентом

комунікативної діяльності публічного управління охороною здоров'я [6]. Публічні електронні послуги у сфері охорони здоров'я є одним із різновидів інструментів публічного адміністрування [1, с. 139]. У цьому контексті особливої уваги заслуговує впровадження системи «E-Health» – електронної системи охорони здоров'я, що забезпечує обмін медичною інформацією та реалізацію програми медичних гарантій населенню [8].

Важливим питанням у публічному управлінні сферою охорони здоров'я є забезпечення прозорості, актуальності та достовірності даних, які використовуються для публічного управління охороною здоров'я. Для актуалізації інформації, спрощення та автономізації процесів передачі інформації більшість країн світу обрала безпаперовий варіант комунікацій між закладами охорони здоров'я, адміністраціями, лікарями та пацієнтами – електронну систему охорони здоров'я (e-Health) [6].

На думку Ю. Дубової, на даний момент публічне адміністрування в галузі охорони здоров'я може бути визначена як сукупність цілей, завдань, засобів, узгоджених дій та заходів органів державної влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, спрямованих на збереження і зміцнення здоров'я людини, розвиток системи громадського здоров'я, забезпечення права людини на охорону здоров'я [2].

Удосконалення публічного управління сферою охорони здоров'я вбачається можливим завдяки залученню групи міжнародних експертів з числа представників держав-учасниць ЄС для визначення оптимального механізму переходу до системи загальнообов'язкового державного медичного страхування. Повноваження і статус НСЗУ мають бути переглянуті, а головним критерієм оцінки ефективності реформи має бути не час повноцінного переходу до системи медичного страхування, а рівень забезпечення медичних прав громадян України.

На нашу думку в Україні, основною метою публічного управління у сфері охорони здоров'я має стати кардинальне, системне реформування, спрямоване на створення системи, орієнтованої на пацієнта, здатної забезпечити медичне обслуговування для всіх громадян України на рівні розвинутих європейських

держав. Також варто зазначити, що у будь якій демократичній державі надання органами публічної влади якісних публічних електронних послуг у сфері охорони здоров'я повинно бути пріоритетним завданням. А публічні електронні послуги у сфері охорони здоров'я є одним із різновидів інструментів публічного адміністрування.

Список використаних джерел

1. Великанов А. Зміст публічних електронних послуг у сфері охорони здоров'я. *Підприємництво, господарство і право. Серія: Адміністративне право і процес.* 2020. № 12. С. 137-142.

2. Дубова Ю. Л. Державна політика України у сфері охорони здоров'я: стан і перспективи розвитку. Автореферат магістерської роботи на здобуття наукового ступеня магістра публічного управління URL: <https://krs.chmnu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789>(дата звернення: 01.11.2021).

РОЗДІЛ 2. УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЯМИ В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

Кіку Яна Миколаївна

студентка 1 курсу, спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування», кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБІП України

ВАЖЛИВІСТЬ КОНЦЕПЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Суспільство нашого часу вимагає від нинішніх управлінців бути більш інноваційним, щоб відповідати на сучасні запити та виклики часу громадян, не звертаючи уваги на обмежене фінансування, велику кількість складних, суспільно-економічних та політичних проблем, які не вирішуються стандартними методами, навіть якщо збільшити бюджетне фінансування. Саме через ці причини розглядаються три різні стратегії інноваційного розвитку публічного управління: нові публічне управління, неовеберівська бюрократична держава та стратегія спільних інновацій. [1]

У 1990-х рр. у світовій регіональній науці виникла концепція регіональних інноваційних систем, яка зосереджує свою увагу на взаємодії у процесі створення і розповсюдження нових технологій і знань. Дана концепція є привітною для управлінців, щоб підтримувати і стимулювати різні зміни в регіонах, а зрештою й в усій країні. Так як в Україні тривають процеси децентралізації у сфері публічного управління усвідомлюється важливість регіонального рівня інноваційного процесу. [2, с.29]

У сучасних наукових дослідженнях висвітлюються коло питань щодо ефективності і вдосконалення інноваційного процесу у публічному управлінні та адмініструванні. Регіональна інноваційна система є складним і комплексним утворенням, що складається із різновидів підсистем, а саме: підсистема генерації

і трансферу знань і технологій, підсистема впровадження і використання знань і технологій, підсистема фінансового забезпечення інноваційної діяльності та підсистема проведення регіональної інноваційної політики. Усі ці підсистеми взаємодіють між собою та доповнюють одне одну, крім цього вони взаємодіють із зовнішнім середовищем: національною інноваційною системою, іноземними компаніями, міжнародними фондами та іншими регіональними інноваційними системами (PIS). [3, с.2]

Варто зазначити, що ступінь значущості регіонального рівня для різного виду знань та інновацій є неоднаковим. Саме на цьому чітко простежується, як взаємодія між різними суб'єктами приватного і публічного секторів, суттєво збільшують результати кожного, однак іноді більш ефективним може бути національний рівень. Для інновацій, які більшою мірою спираються на досягнення науки та аналітичне знання, порівняльна значимість регіонального рівня знижується і більшу роль відіграє національний рівень. Інновації виникають лише в певних економічних, організаційних, правових, політичних і соціальних умовах. Підвищена увага до регіонів як до місця економічної взаємодії, заснованої на знаннях, вказує на важливість специфічних, властивих конкретному регіону ресурсів щодо стимулювання інноваційних можливостей і конкурентоспроможності підприємств. Інновації також можуть бути розглянуті як явища, вбудовані в систему соціальних відносин. Комплекс здебільшого неформальних соціальних взаємин у межах регіону, що підвищує інноваційний потенціал території, є важливою складовою регіональної інноваційної системи у зв'язку з позитивним впливом та прискорення процесів створення та поширення знань та інновацій на визначеній території. Інноваційні процеси набагато активніше відбуваються там, де існує певна концентрація, географічна близькість. наявність загальної спеціалізації, географічної близькості, разом з механізмами широкого співробітництва – явища, що характеризують будь-який з кластерів і сприяють спільній діяльності в межах регіональних інноваційних систем. Інноваційна діяльність отримує вигоду завдяки концентрації економічно-активних підприємств зі схожою або ідентичною спеціалізацією, це

тим самим полегшує поширення наукових знань та технологій.

Усі вище перераховані чинник є аргументами на користь регіональної інноваційної системи тому, що сучасне розуміння інноваційного процесу відрізняється від того, яке воно було раніше.

Отже, регіональна інноваційна система є важливим елементом економічної політики та має виняткову важливість для інноваційної діяльності в умовах просторової близькості суб'єктів даного процесу та мережевої глобальної конкуренції. Саме тому публічне управління у цій сфері буде ефективним за умови належного й узгодженого формування і впровадження державної та регіональної стратегій інноваційного розвитку. [2, с.29-31]

Список використаних джерел

1. Кожушко А. Теорія та історія державного управління, URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2018/2018_02\(37\)/3.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2018/2018_02(37)/3.pdf) (дата звернення 10.11.2021р).
2. Актуальні проблеми публічного управління в Україні URL: <http://www.soippo.edu.ua/imagesA3.pdf> (дата звернення 10.11.2021р).
3. Мартянов М.П. Регіональна інноваційна інфраструктура як один з ключових елементів регіональної інноваційної системи: нав. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2016. с. 372.

Коломієць Вікторія Олександрівна

магістр 1 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Публічне управління в сучасних умовах розвитку України потребує суттєвих змін, що обумовлені активними процесами цифрової трансформації,

взаємодії держави з суспільством та застосування інноваційних інструментів і технологій, які використовуються у світовій практиці. В наш час актуальним є використання даних та цифрових технологій з метою створення нових форм управління, екосистем та платформ для цифрового відкритого врядування. Їх впровадження дозволить зробити державну політику та послуги більш доступними, залучити зацікавлені сторони до прийняття урядових рішень, переосмислити відносини між громадянами та державою.

Термін «інновація» походить від англійського «innovation», яке, у свою чергу є похідним від латинського «innovato», що дослівно означає введення новітнього або нововведення [1, с.7]. Він був введений у науковий обіг та системно обґрунтований Й. Шумпетером. Одним із перших запровадивши це поняття, він тлумачив «інновації» і як нововведення, і як зміну технології виробництва.

В Законі України «Про інноваційну діяльність» надано визначення поняття «інновації» – як новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери; а «інноваційної діяльності» – як діяльності, спрямованої на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок, яка зумовлює випуск на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг [2].

Інновації в державному і публічному управлінні слід розглядати як нові форми і методи роботи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, нові управлінські технології, підходи та інструменти, які використовуються для розв'язання завдань, з одного боку, для удосконалення самої системи публічного управління, а з іншого, – для забезпечення суспільного розвитку. Ці інновації передбачають виявлення і використання потенціалів системи публічного управління та об'єктів її впливу на основі емпіричного досвіду і новітніх наукових досягнень.

На сьогодні одним із першочергових пріоритетів публічного управління є

реалізація Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р [3.]. У даній Стратегії зазначено, що інноваційна політика має фокусуватися на напрямках, які відповідають інноваційному процесу в Україні, враховуючи інтереси всіх зацікавлених сторін. Основними завданнями в сфері становлення сучасної національної інноваційної системи України є: формування сприятливого до інновацій підприємницького середовища, розвитку конкурентного середовища в країні; активного залучення до інноваційної діяльності всіх без винятку суб'єктів господарювання, створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу; відродження та піднесення до рівня світових стандартів системи вищої освіти, сфери наукової діяльності, забезпечення достатнього рівня фінансування, суттєвої модернізації матеріально-технічної бази освітньої-наукової діяльності, залучення висококваліфікованих та креативних наукових кадрів, інтеграції у світовий освітній і науковий простір; залучення до інноваційного розвитку соціокультурної сфери, на основі широкого використання різноманітних гуманітарних технологій (high-hume) забезпечення динамічного розвитку туристичної галузі, сфери рекреації, національної культури, які мають значний внутрішній потенціал розвитку і при відносно невеликих затратах забезпечать швидко окупність та прибутковість, сприятимуть підвищенню рівня та якості життя населення України [4]. Пріоритетними напрямками розвитку інноваційної діяльності в публічному управлінні в Україні є: вирішення економічних, соціальних, екологічних проблем; подолання наявних труднощів у реалізації та розвитку інноваційної діяльності в публічному управлінні для кожного інноваційного етапу (створення інновації, трансферу інновації, упровадження інновації, виходу на серійне виробництво); вдосконалення чинного законодавства у сфері інноваційної діяльності; розвиток інноваційної інфраструктури; створення умов для взаємодії освіти, науки, бізнесу та влади; збереження та примноження наукового й освітнього потенціалу держави; формування інноваційного спрямування розвитку країни, закріплення на

конституційному рівні інноваційної діяльності як довгострокової основи розвитку країни та проголошення держави інноваційно-орієнтованою.

Отже, сучасний стан реалізації інноваційної діяльності в Україні характеризує з однієї сторони високі позиції (за деякими показниками) в рейтингу Глобального індексу інновацій, а з іншого – потребою змін в організації управління інноваційною діяльністю та оновленням правової бази інноваційної діяльності. Прийняття нового інноваційного законодавства для публічного управління створить умови для реалізації моделі інноваційної діяльності, відкриє можливості для створення і впровадження соціальних інновацій та інновацій публічного управління.

Список використаних джерел

1. Инновационная экономика : монография / под ред. Ю. М. Осипова, И. В. Шевченко, Л. Н. Дробышевской, Е. С. Зотовой. М. : Краснодар, 2008. 537 с.
2. Про інноваційну діяльність: Закон України від 4 липня 2002 року № 40-IV. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.
3. Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року. Розпорядження Кабінет Міністрів України від 10.07.2019. № 526-р. Офіційний вісник України. 2019. N 57. (30.07.2019). ст. 1983.
4. Шишак А. О. Інноваційна діяльність органів публічного управління у забезпеченні сприятливого середовища для підприємництва. Мале та середнє підприємництво: проблеми і перспективи розвитку в Україні: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 17–18 листоп. 2016 р.). Київ, 2016. С. 91- 98.

Сасенко Ірина Віталіївна

магістр 1 курсу заочної форми навчання, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ТА ПРОЦЕСАМИ ВИХОВАННЯ У ДОШКІЛЬНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Проблема управління виховним процесом є однією з найактуальніших у педагогічній теорії та практичній діяльності дошкільного навчального закладу. Її успішне вирішення потребує ґрунтовного осмислення сутності управління виховним процесом, його структури, функцій. Управління, як важливий компонент у системі виховної діяльності дитячого садка, покликане створити умови для успішного формування всебічного розвитку підростаючого покоління, забезпечити його позитивну спрямованість на основі власної активності.

Адміністрація сучасного дошкільного навчального закладу розуміє, що на сучасному етапі розвитку освіти в Україні змінилося соціальне замовлення суспільства щодо дитячого садка: сьогодні воно визначається як формування життєтворчої конкурентоспроможної особистості. Виконання такого замовлення вимагає від педагогічного колективу садка переходу до особистісно орієнтованого навчально-виховного процесу. Вимагають пильної уваги питання перегляду й переосмислення мети й змісту процесів виховання й управління вихованням у закладах освіти, ролі адміністрації й педагогічного колективу в управлінському процесі. Проте, втілення інноваційних ідей у практику роботи залежить не тільки від ресурсів, а насамперед від інноваційних можливостей педагогів. Значну роль у формуванні готовності вихователів до інноваційної діяльності відіграє керівник, який створює ситуацію загального сприяння інноватики та сприятливі для цього умови. Управління є тією рушійною силою, яка націлена на активізацію людини через створення оптимальних умов для

прояву та розвитку її творчого потенціалу.

Інноваційна діяльність в дошкільній освіті зумовлена необхідністю подолання негативних явищ, що мають місце в українському суспільстві. Багато що з минулого досвіду не відповідає потребам сучасного дошкільного закладу. Тож для успішного розвитку закладу потрібні нові ідеї, нові технології навчання й виховання. Оскільки грамотний процес управління дає змогу керівнику формувати інноваційний потенціал педагогічного колективу, зосереджувати зусилля на генеруванні інноваційних ідей, їх визначенні з метою підвищення якості дошкільної освіти [1-4].

Для успішної інноваційної діяльності керівником закладу впроваджується такий алгоритм педагогічних інновацій: вивчення завдань, визначених нормативними документами; аналіз стану практики і зіставлення даних із соціальними вимогами; побудова еталону перетворення педагогічної практики у пошук ідей, рекомендацій, які можуть бути впроваджені; розробка комплексної програми, яка включає закономірності впровадження; відбір засобів: дидактичних, матеріальних, інформаційних, організаторських тощо; теоретична, методична, психологічна підготовка учасників упровадження. Алгоритм управління процесом упровадження педагогічних інновацій у навчально-виховний процес передбачає сутність таких послідовних дій: усвідомлення необхідності змін; оцінка ситуації, що склалася; формування проблеми; вибір варіанта вирішення проблеми; прийняття рішення про нововведення; експериментальна перевірка нововведень; підготовка та перепідготовка кадрів; формування позитивного ставлення колективу до нововведень; широке їх впровадження; оцінка результатів [5, с. 96].

Поняття управління виховним процесом розглядаємо як діяльність педагогів, що забезпечує планомірний і цілеспрямований виховний вплив на вихованців [6]. Управління процесом виховання в дошкільному навчальному відбувається у такий спосіб: 1) адміністративна робота: підвищення кваліфікації педагогів; знайомство з досвідом виховної роботи інших дошкільних закладів, у тому числі з періодичної преси; 2) планування: розробка програм і планів,

спрямованих на досягнення концептуальних цілей і завдань; 3) підбір форм і методів роботи; 4) контроль та корекція: педагогічні спостереження, анкетування; відвідування й аналіз організованої діяльності дітей; 5) аналіз і оцінка планів і програм виховної роботи (педради, творчі й аналітичні звіти та ін.); 6) коригування планів і програм; 7) створення умов для морального й емоційно-особистісного розвитку вихованців: доброзичливий мікроклімат у педагогічному та дитячих колективах; 8) створення розвиваючого середовища; створення системи додаткової освіти та виховання; 9) створення матеріально-технічної бази; 10) тісний зв'язок сім'ї та ДНЗ.

Отже, розгляд основ управління виховним процесом в дошкільному закладі, наукові дослідження та передовий педагогічний досвід переконують, що ефективність управління виховним процесом у дошкільному закладі значно підвищуються при наявності науково обґрунтованої організаційної структури, яка б забезпечила взаємодію і взаємозалежність усіх ланок управління. Пошуки ефективних форм управління виховним процесом у дошкільному закладі в сучасних умовах ґрунтуються на гуманістичних ідеалах, повазі до особистості, необхідності забезпечення наступності та послідовності виховних впливів, а також вдосконалення процесу виховання.

Список використаних джерел

1. Пащенко М. І. Педагогіка: навч. посібник / М. І. Пащенко, І. В. Красноштан. – К.: Центр навчальної літератури, 2014. – 228 с.
2. Підготовка керівника навчального закладу до управлінської діяльності в ринкових умовах: навч. посіб. / А. І. Чміль, В. Маслов, Г. А. Дмитренко та ін.; за ред. А. І. Чміля. – К.: Логос, 2006. – 126 с.
3. Касьянова О. М. Контрольно-аналітична діяльність керівника навчального закладу / О. М. Касьянова. – Х.: Вид. група «Основа», 2014. – 192 с.
4. Мартинець Л. А. Управління формуванням ділових якостей учнів старшої школи: [навчально-методичний посібник] / Л. А. Мартинець. – Вінниця: ТОВ «Нилан-ЛТД», 2015. – 252 с.
5. Мартинець Л. А. Сучасні моделі освіти: навчально-методичний посібник

/ Л. А. Мартинець. – Донецьк, 2013. – 132 с.

6. Фіцула М. М. Педагогіка: навч. посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти / М. М. Фіцула. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 528 с.

РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ДОРАДНИЦТВА В АГРАРНІЙ СФЕРІ

Аверчева Н.О.

кандидат економічних наук, доцент,
в.о. завідувача кафедри загальноекономічної підготовки
Херсонський державний аграрно-економічний університет

ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ДОРАДЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

До соціально-необхідних дорадчих послуг на сучасному етапі реформування організаційно-економічних відносин в аграрному секторі слід віднести послуги з розробки бізнес-планів, які є комплексним документом започаткування або розвитку агробізнесу і поєднують інформацію про нормативно-правове забезпечення, державну підтримку і регулювання діяльності; розрахунки фінансових та економічних показників на перспективу, оцінку перспектив і можливих ризиків.

В процесі створення сільськогосподарських дорадчих служб в Україні за основу взято модель, в основу якої було покладено принципи функціонування на приватних засадах; залучення державної підтримки через місцеві, регіональні та загальнодержавні програми; незалежність у прийнятті рішень, яка базується на взаємній довірі та партнерстві; тісна співпраця з аграрними закладами освіти та науковими установами з питань навчання, досліджень і передачі новацій споживачам дорадчих послуг [1].

Важливий напрям дорадчої діяльності - сприяння товаровиробникам, особливо дрібним селянським і фермерським господарствам, у доступі до кредитних ресурсів, в тому числі через створення кооперативів, кредитних спілок та інших об'єднань. На сьогодні банк складає договір про надання кредиту на розвиток бізнесу на основі бізнес-плану і детального його обґрунтування. Великі сільськогосподарські підприємства також потребують підготовки і

кваліфікаційної допомоги у розробці бізнес-планів для реалізації інноваційних проектів та залучення відповідного кредитного забезпечення від комерційних банків.

Актуалізує послуги дорадчих служб по бізнес-плануванню розвиток кооперації в аграрній сфері. Створення обслуговуючих і виробничих кооперативів потребує формування сучасної інфраструктури аграрного ринку, маркетингової мережі збуту сільськогосподарської продукції від товаровиробника до споживача, налагодження каналів експорту виробленої продукції через сільські кооперативи. Розвиток сфери переробки і зберігання виробленої сільськогосподарської сировини у кооперативах, можливості залучення державної підтримки та коштів міжнародних проектів до реалізації інвестиційних планів будівництва цехів з первинної переробки продукції, овочесховищ, складів тривалого зберігання плодів, ягід, винограду - вимагає обґрунтування і бізнес-планування.

Діяльність дорадчих служб в аспекті розробки бізнес-планів на сучасному етапі сприятиме і розвитку підприємництва, не пов'язаного із сільськогосподарською діяльністю у сільській місцевості, вирішення проблеми зайнятості сільського населення, в тому числі на основі поширення сільського зеленого туризму, розвитку соціально-культурної сфери у сільській місцевості. Сучасна територіальна реформа та створення об'єднаних територіальних громад, які мають більші ресурси і можливості, сприяє збільшенню замовлень дорадчим службам щодо розробки бізнес-планів, інвестиційних проектів та інших документів юридичного, економічного та фінансового змісту.

Перед складанням планів в обов'язковому порядку проводиться соціально-економічне обстеження територій, опитування (анкетування) жителів для врахування побажань щодо розвитку територій [2].

Важливим є вивчення досвіду розробки бізнес-планів у розвинених країнах, де особлива увага відводиться складанню програм та бізнес-проектів, фінансової звітності господарств. Такі центри на постійній основі обслуговують до 70 фермерських господарств. Спеціалісти центру щомісяця забезпечують

господарства інформаційними матеріалами, виїжджають на інспекторську перевірку, щоб на місці розібратися з проблемами господарств та впевнитися у правильності виконання рекомендацій [3].

Бізнес-план у різноманітних його формах призначений для різних цілей, і відповідно, для різних спеціалістів. Успіх підприємства залежить від того, наскільки успішно бізнес-план відповідає інтересам тих, на кого він розрахований.

В якості пропозиції щодо удосконалення роботи дорадчих служб пропонуємо створення центрів бізнес-аналітики, бізнес-планування та нормативно-правового забезпечення, що сприятиме підвищенню кількості замовлень, рівня ефективності надання дорадчих послуг, налагоджуванню постійних зв'язків виробників сільськогосподарської продукції і консультантів з окремих розділів, формуватиме позитивний імідж всієї системи дорадництва в країні. Спільна робота підрозділів дорадчої служби забезпечує системний підхід до реалізації бізнес-планів та їх його консультаційного супроводу протягом всього періоду реалізації.

Отже, пропозиції щодо удосконалення роботи дорадчих служб на основі формування центрів розробки бізнес-планів, бізнес-аналітичних та юридичних відділів сприятиме зростанню обсягу замовлень на консультаційні послуги та підвищенню їх якості та наукової обґрунтованості.

Список використаних джерел

1. Клочан В.В. Формування та розвиток системи інформаційно-консультаційного забезпечення аграрної сфери в Україні. *Ефективна економіка*. 2012. №3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1002> (дата звернення 05.10.2021).

2. Рекомендації з надання спеціальних (комерційних) дорадчих послуг. Міністерство аграрної політики України. URL: <http://agroua.net/advisory/standardmethod/index.php?docid=3> (дата звернення 09.11.2021).

3. Бізнес-планування у діяльності підприємства. URL:

<https://sites.google.com/site/kostia03061992/biznes-planuvanna-u-dialnosti-pidpriemstva>. (дата звернення 08.11.2021).

Кальна-Дубінюк Тетяна Прокопівна

д.е.н., професор, професор
кафедри публічного управління, менеджменту
інноваційної діяльності та дорадництва
НУБіП України

ОСОБЛИВОСТІ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ В ДОРАДНИЦТВІ

Розвиток успішного сільськогосподарського виробництва потребує впровадження нових технологій. Визначна роль в цьому належить дорадникам. Дорадництво існує в усіх розвинутих країнах світу. Україна на шляху до Євроінтеграції підписала угоду із Євросоюзом, де у статті 404 передбачено просування системи дорадництва до сільськогосподарських виробників. У бюджеті України знову почали виділятися гроші на надання дорадчих послуг. Розпочинається впровадження дорадництва в державних органах влади, в областях, в ОТГ. Все це потребує професійної дорадчої освіти, поглиблення підготовки дорадників та експертів-дорадників шляхом узагальнення та систематизації сучасного міжнародного досвіду із розробкою сумісних навчальних програм та глибокої практичної підготовки на базі передових вітчизняних та зарубіжних підприємств. Дорадча освіта сьогодні складається з навчання за програмами базової підготовки та підвищення кваліфікації і здійснюється вищими навчальними закладами.

Закон України "Про сільськогосподарську дорадчу діяльність", що прийнятий 17 червня 2004 р. наголошує, що "сільськогосподарська дорадча діяльність - сукупність дій і заходів, спрямованих на задоволення потреб особистих селянських і фермерських господарств, господарських суспільств, інших сільськогосподарських підприємств усіх форм власності і господарювання,

а також сільського населення в підвищенні рівня знань і удосконаленні практичних навичок ведення прибуткового господарювання" [1].

У статті 10 цього Закону йде мова про професійну підготовку дорадників і експертів-дорадників. Закон підкреслює, що професійна підготовка дорадників і експертів-дорадників складається з навчання за програмою базової підготовки і підвищення кваліфікації і здійснюється вищими навчальними закладами на замовлення центрального органу виконавчої влади з питань аграрної політики, дорадчих служб, саморегулювальної організації тощо. На рис. 1 представлена схема організації дорадчої освіти в Україні.

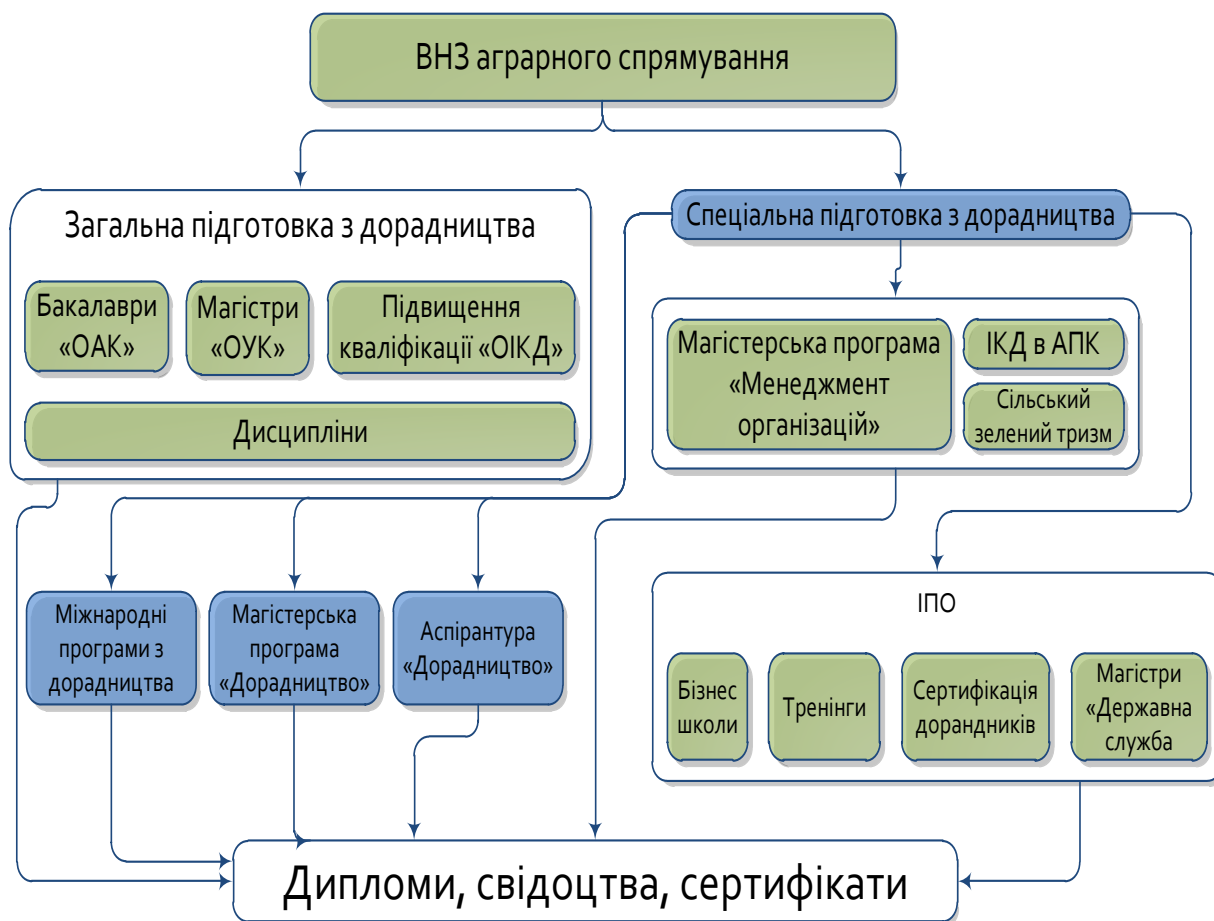


Рис. 1. Організація дорадчої освіти в Україні

Національний університет біоресурсів і природокористування України став одним із перших сільськогосподарських вищих навчальних закладів, який розгорнув діяльність у напрямку дорадчої освіти. Була створена кафедра

аграрного консалтингу та сервісу, розроблені учбові програми для організації дорадчої освіти бакалаврів і магістрів, підвищення кваліфікації сільськогосподарських дорадників та експертів-дорадників.

Кафедрою розроблені нові курси з основних дисциплін: «Основи аграрного консалтингу»; «Управлінський консалтинг»; «Організація інформаційно-консультаційної діяльності», а також для дистанційного навчання – дистанційний курс «Сільськогосподарське дорадництво».

Інноваційним напрямом в дорадництві стало відкриття МОН молоді та спорту України (серпень 2010 р.) нової спеціальності для магістрів «Дорадництво». Сьогодні це магістратура за спеціальністю «Менеджмент», освітня програма «Дорадництво», що діє на кафедрі публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва Національного університету біоресурсів і природокористування України.

Для цього введені такі нові курси, як «Організація навчання в ІК діяльності», «Етика дорадчої діяльності», «PR-консалтинг», «HR-менеджмент», «Планування інформаційно-консультаційних програм», «Статистичне моделювання та прогнозування в управлінні дорадчою діяльністю», «Інтерактивні консалтингові системи» тощо.

Для забезпечення якості підготовки дорадників застосовується науково-методичний підхід, головними складовими якого є: **діагностика** – визначення потреб у навчанні; **планування** – визначення програми навчання – основні дисципліни; **мотивація** – створити умови - навчання із задоволенням; **методична робота** – вибір найкращих методів і засобів навчання; **ресурсна** – вчителі та матеріали; **результативність** – реферати, випускна робота.

Проте надзвичайно важливо для активного навчання створювати ілюстративні матеріали, написання підручників та посібників з дорадництва, зйомки фільмів із різних аспектів сільськогосподарського дорадництва та застосування інших відео матеріалів. Всім цим в повній мірі забезпечена освітня програма «Дорадництво».

Зростання попиту на кваліфікованих дорадників потребує суттєвого

підсилення їх освітньої програми «Дорадництво», що має сьогодні тільки заочну форму навчання на відміну від початку її заснування, коли відбувалось навчання і в стаціонарі. Тоді на всіх факультетах на бакалавраті викладався курс «Основи аграрного консалтингу», а магістри слухали курс «Управлінський консалтинг».

Вважаємо за доцільне відновити викладання курсу з дорадництва «Основи сільськогосподарського дорадництва» бакалаврам на всіх факультетах Університету та курсу «Управлінський консалтинг» - магістрам всіх факультетів, що сприятиме розумінню дорадництва майбутніми фахівцями різних професій, а це – шлях до успішного розвитку сільського господарства України, поліпшення добробуту сільського населення та розвитку сільської місцевості.

Кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва працює в складі ННІ неперервної освіти і туризму НУБіП України. Кафедрою пропонуються активні методи навчання та консультування сільськогосподарських товаровиробників та населення, проводиться професійне навчання та підвищення кваліфікації сільськогосподарських дорадників та експертів дорадників за програмами підготовки на замовлення Мінагрополітики, дорадчих служб та їх Національної асоціації [2]. Проводяться кваліфікаційні іспити з видачею кваліфікаційних свідоцтв сільськогосподарським дорадникам та експертам-дорадникам та включення їх у реєстр сільськогосподарських дорадників та експертів-дорадників України. Кафедра також проводить ШКОЛИ-тренінги з актуальних питань інноваційно-консультаційної діяльності для сільгоспвиробників і населення.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про сільськогосподарську дорадчу діяльність»: Науково-практичний коментар/ Р. Я. Корінець, М. П. Гриценко, Т. П. Кальна-Дубінюк та ін. // За ред. Р. Я. Корінця. – НВФ «Українські технології», 2007. – 248 с.

2. Кальна-Дубінюк Т.П. Методичні рекомендації для проведення кваліфікаційного іспиту фахівців, які мають бажання на професійному рівні проводити дорадчу діяльність // К.: НАУ: 2020. – 81 с.

Мельничук Дарія Олександрівна

студентка 1 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ПРИОРІТЕТНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ДОРАДНИЦТВА В АГРАРНІЙ СФЕРІ

Головна мета дорадництва, в сучасних умовах, це сприяння переходу від рентоорієнтованої стратегії, характерної для більшості селянських господарств, до стратегії активного інноваційного природокористування.

Діяльність дорадчих служб є одним з найбільш важливих інструментів підтримки та розвитку аграрної сфери економіки країни, підвищення ефективності та прибутковості сільськогосподарського виробництва. Важливе значення має виявлення особливостей розвитку дорадництва в умовах інтеграційних процесів, обґрунтування напрямів і форм надання дорадчих послуг з урахуванням наявності новітніх інформаційних технологій, що змінюються, вдосконалення державної підтримки дорадництва. Створення ефективної і надійної системи інформаційно-консультаційного обслуговування сільськогосподарських виробників є однією з найважливіших передумов стабілізації сільськогосподарського виробництва та подолання кризових явищ у сільському господарстві. [1]

За дослідженням, станом на 15.05.2020 р. Реєстр сільськогосподарських дорадчих служб, включав 21 організацію. Проте за даними ГО “НАСДСУ” та аналізом результатів пошуку платформою Google, існувало 80 організацій, які надавали консультаційні послуги в Україні.

Із господарського погляду сільськогосподарська дорадча служба – це юридична особа, незалежно від її організаційно-правової форми та форми власності, або структурний підрозділ аграрного навчального закладу, які здійснюють дорадчу діяльність, мають у персональному складі не менше трьох

дорадників (які пройшли реєстрацію відповідно до законодавства) і внесені до Реєстру дорадчих служб.

Дорадчі служби разом з агроконсалтинговими фірмами та екстеншн-центрами є складовими інфраструктури ринку інформаційно-консультативних послуг у сільському господарстві.

З часу створення перших осередків дорадчих служб в аграрному секторі відбулися суттєві зміни. Фактично, станом на теперішній час, сільськогосподарська дорадча діяльність розглядається державою як фактор інформаційно-консультаційного забезпечення розвитку сільських територій. [2, с. 68]

Забезпечуючи стабільне прибуткове ведення сільського господарства в Україні, ефективно функціонуюча дорадча діяльність в аграрній сфері сприятиме формуванню принципово нових виробничих відносин між сільськогосподарськими товаровиробниками, іншими учасниками аграрного ринку та органами державної влади, аграрною освітою і наукою, а також зниженню рівня бідності та поліпшенню добробуту селян. [2, с. 69]

За достатнього розвитку сільськогосподарська дорадча діяльність як один із напрямків державної аграрної політики України дасть змогу: забезпечити доступ сільського населення до необхідних знань, підвищити ефективність його господарювання; підвищити ефективність і прибутковість сільськогосподарського виробництва та збільшити його обсяги, забезпечити стабільність аграрного бізнесу; розвивати несільськогосподарське підприємництво у сільській місцевості; забезпечити доступ сільського населення до соціальних послуг; знизити рівень безробіття сільського населення; підвищити рівень життя сільського населення

Шляхи розвитку агропромислового сектору України передбачають збалансовані та взаємозв'язані структурні перебудови усіх його галузей, максимальне впровадження у виробництво найважливіших досягнень науково-технічного прогресу, світового досвіду, найбільш прогресивних форм економіки і організації виробництва на основі першочергового розв'язання актуальних

проблем: перерозподіл землі та майна, включаючи поглиблення відносин власності на землю та запровадження механізмів реалізації права на власність; приватизація переробних підприємств; реструктуризація підприємств та форм господарювання; розвиток кооперації; впровадження ринкових методів господарювання – менеджменту та маркетингу; державне регулювання аграрної економіки шляхом ефективнішого використання цінових важелів, фінансово-кредитної і податкової систем; розвиток ринків сільськогосподарської продукції, матеріально-технічних ресурсів та послуг; інтенсифікація і диверсифікація зовнішньоекономічної діяльності тощо.[2, с.70]

Пріоритетність розвитку агропромислового сектору України і його провідних галузей дає можливість забезпечити населення продовольчими товарами, промисловість – сировиною, а зовнішню торгівлю – експортними товарами. [3]

Європейська інтеграція є одним із важливих стратегічних завдань, що постали перед Україною. Для активізації інтеграційних процесів нашої державі потрібно розв'язати комплекс економічних, політичних і соціальних проблем, довести свою прихильність до ринкових перетворень та на цій основі долати складну економічну ситуацію, зумовлену кризовими явищами.

Нині стан інноваційної діяльності в аграрній сфері України зумовлений довгостроковим негативним впливом загальноекономічних проблем, пов'язаних зі структурною деформованістю галузі, домінування у ній виробництва продукції з низьким рівнем доданої вартості.[3]

Є низка проблем, що стримує розвиток дорадництва в Україні, але за достатнього розвитку сільськогосподарська дорадча діяльність як один із напрямків державної аграрної політики України дасть змогу забезпечити доступ сільського населення до необхідних знань, підвищити ефективність його господарювання; підвищити ефективність і прибутковість сільськогосподарського виробництва та збільшити його обсяги, забезпечити стабільність аграрного бізнесу. [3]

Список використаних джерел:

1. Шляхи розвитку агропромислового розвитку URL: <http://www.nbuiv.gov.ua/node/1233> (дата звернення 10.11.2021р.).
2. Бакун Ю.О., Саяпін С.П. Шляхи цифрової трансформації сільськогосподарського дорадництва в Україні // Економіка АПК. - 2020. - № 4 - С. 80.
3. Максимова С. Розвиток дорадництва аграрної сфери економіки URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/5516/1/%20С..pdf> (дата звернення 10.11.2021р.).

Олексенко Богдана Валеріївна

студентка 1 курсу, спеціальність 281 “Публічне управління та адміністрування”, кафедра публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФІНАНСУВАННЯ ДОРАДЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АГРАРНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ

Досліджено використання дорадчих служб для розповсюдження знань у сільському господарстві, напрями державної підтримки сільськогосподарського дорадництва, сутність та передумови виникнення дорадчих служб. Метою статті є визначення основних та перспективних джерел фінансування розвитку дорадчої діяльності в аграрній сфері. Обґрунтовані шляхи, механізми, структури, джерел фінансування системи сільськогосподарського дорадництва в Україні

Створення в Україні сільськогосподарського дорадництва пов'язано з метою сприяння сталому розвитку сільського господарства і впровадження сучасних технологій господарювання. Воно поєднане з діяльністю юридичних і фізичних осіб, спрямованою на задоволення потреб сільськогосподарських товаровиробників і сільського населення у підвищенні рівня знань та удосконаленні практичних навичок прибуткового господарювання, розвитку

сільських територій, і поліпшення добробуту сільського населення. Становлення в Україні сучасної сільськогосподарської дорадчої діяльності відбувається у рамках загальносвітових тенденцій. Воно продовжує залишатися важливим інструментом поширення інформації, надання консультацій та послуг сільськогосподарським товаровиробникам та жителям сільської місцевості. На сьогодні сільськогосподарські інформаційно-консультаційні структури у формі дорадчих служб створені в кожному регіоні країни. Дорадництво заявило про себе як про важливий структурний елемент системи інформаційного обслуговування сільського господарства.

Діяльність дорадчих служб є одним з найбільш важливих інструментів розвитку та підтримки аграрної сфери економіки країни, підвищення прибутковості та ефективності сільськогосподарського виробництва. Важливе значення має виявлення особливостей розвитку дорадництва з урахуванням наявності новітніх інформаційних технологій.

Створення надійної і ефективної системи інформаційно-консультаційного обслуговування сільськогосподарських виробників є однією з найважливіших передумов стабілізації сільськогосподарського виробництва та подолання кризових явищ у сільському господарстві. Із господарського погляду сільськогосподарська дорадча служба – це юридична особа, незалежно від її організаційно-правової форми та форми власності, або структурний підрозділ аграрного навчального закладу, які здійснюють дорадчу діяльність, мають у персональному складі не менше трьох дорадників і внесені до Реєстру дорадчих служб. [1]

Діяльність дорадчих служб частково фінансують з коштів місцевого та державного бюджетів, а також іноземних інвесторів за окремими проектами, послуги цих служб доступні для середніх і малих підприємств.

Вивчення розвитку дорадчої діяльності дозволяє виділити декілька підходів до її організації через створення або загальнонаціональної організаційної структури, або незалежних організаційних структур, що впливає на характер фінансування такої діяльності.

Серед національних систем сільськогосподарського дорадництва виділяють такі моделі: державна, громадська, приватна та змішана. Державна модель, здійснює свою діяльність за рахунок коштів з державного бюджету. Громадська – за рахунок фондів об'єднань підприємств і фермерських організацій. Приватна – на базі прямих розрахунків сільськогосподарських виробників з дорадчою службою. А фінансування змішаної моделі здійснюється за рахунок поєднання зазначених вище джерел.

Фінансування сільськогосподарської дорадчої діяльності на загальнодержавному рівні здійснюється не в повному обсязі. Так, з року в рік відбувається скорочення фінансування дорадчої діяльності.

Нестабільними джерелами фінансування дорадчої діяльності також виявились обласні та місцеві бюджети. Місцеві програми не місять системних підходів до розвитку дорадчої діяльності.

Незважаючи на світову практику, в Україні все ще залишається дискусійним питання хто повинен фінансувати сільськогосподарську дорадчу діяльність. Оскільки головним споживачем дорадчих послуг є фермерські господарства, тому важливо для забезпечення належного державного фінансування таких послуг заручитися саме їхньою підтримкою. [2]

Створення умов для функціонування державних і приватних дорадчих служб є запорукою подальшого реформування сільського господарства та розвитку сільських територій. Тому доцільно направляти обмеженні бюджетні ресурси на підвищення продуктивності сільського господарства через покращення знань. З метою успішного розповсюдження знань та виконання досліджень потрібно формувати попит на відповідні знання шляхом децентралізації управління в частині передачі відповідальності за розповсюдження знань і фінансування даного процесу місцевим органам управління.

Список використаних джерел

1. Українська наука: минуле сучасне, майбутнє Максимова С. Розвиток дорадництва аграрної сфери економіки

URL:://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/5516/1/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D1%81%D0%B8%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%A1..pdf

(дата звернення: 31.10.2021).

2. Глобальні та національні проблеми економіки Похиленко Н.М., Корінець Р.Я. URL:://global-national.in.ua/archive/23-2018/23.pdf (дата звернення: 31.10.2021).

Чумак Ірина В'ячеславівна

аспірантка Навчально-наукового інституту публічного управління
та державної служби, КНУ ім. Тараса Шевченка

ВИКОРИСТАННЯ ДИКОРОСТУЧИХ РОСЛИН В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ ДОРАДНИЦТВА В АГРАРНІЙ СФЕРІ

Дорадництво взагалі – явище з давньою історією. Система дорадництва зародилася ще в ХІХ столітті в Англії - у ході промислової революції, коли почали з'являтися перші фабрики, а конкуренція змусила підприємця вдосконалювати методи управління. А у 1867 – 1868 роках у Кембріджському університеті були зроблені перші практичні спроби поширення нових знань. На початку ХХ ст. вплив дорадництва суттєво збільшився. З'явилися перші професійні дорадники та дорадчі служби. У 20 – 30 роки ХХ століття система дорадництва поширилась на промислово розвинуті країни світу.

Проте, для України це явище відносно нове, неосвоєне та таке, що працює недосконало. Українські дорадники працюють практично на самоокупності, бо отримують кошти від МінАп після надання актів про проведення семінарів та консультацій. На жаль, комерційне консультування фермерів і приватних землевласників у нас ще не дуже популярне, тому високоосвічені фахівці, які зареєстровані в Державному реєстрі, поки що не заробляють достатньо.

На сьогодні за рахунок бюджетних коштів надано селянам і сільським

громадам десятки тисяч соціально спрямованих індивідуальних дорадчих послуг, проведено тисячі навчальних семінарів, сотні конференцій і демонстраційних показів успішного досвіду. Але надання соціально спрямованих дорадчих послуг помітно стримується через фінансові негаразди і того, що зроблено недостатньо, щоб якісно і послідовно реформувати застарілу систему сільського господарства в Україні.

Один з пріоритетних напрямків розвитку сільськогосподарського дорадництва, на нашу думку є впровадження практики збирання і вживання в їжу дикоросів (це їстівні плоди, горіхи і насіння рослин, лікарські трави, гриби, кленовий і березовий сік тощо, які виростили в природному дикому середовищі, а не культивовані людиною). По-перше, це – соціально корисна програма, що здатна вирішити багато проблем сучасного українського суспільства. Це і здешевлення продуктів за рахунок використання в їжі рослин, що і так проростають на територіях нашої держави і не потребують затрат на вирощування. Крім того, така масова практика здатна суттєво поліпшити здоров'я українців, сприяти подоланню хвороб, що турбують людей двадцять першого сторіччя (діабет, ожиріння, онкологія), а також стала б вагомим інструментом у боротьбі з, так званим, прихованим голодом. [4] Нині науковці доходять висновку, що в сучасному світі біля 2 млрд населення страждають від «прихованого голоду», що становить майже одну третину всього населення світу та має численні негативні наслідки для здоров'я. Тобто, розповсюдженість «прихованого» голоду та реального голоду й недоїдання мають співставні масштаби. Україна також не є виключенням, велика частина населення опинилася на межі бідності, а то й перейшла її. Особливо це стало очевидно на початку пандемії COVID 19, коли багато людей втратили роботу і доходів певної частини домогосподарств не вистачало навіть на найнеобхідніші продукти. [2]

Адже сьогодні понад 80% населення України недоотримують корисних речовин та не мають збалансованого раціону, споживаючи неякісні штучні продукти та підриваючи власне здоров'я. А от дешеві і розповсюджені на наших землях дикороси (топінамбур, щиріця, портулак та інші) мають у своєму складі

необхідні мікронутрієнти, що сприяли б доброму самопочуттю, запобігали б виникненню хвороб та подовжували б тривалість життя людей. [3]

Проблема полягає ще й у тому, що для виробників сільськогосподарської продукції та її споживачів, дикороси є бур'янами і не уявляються повноцінною їжею. Більше того, навіть ті, хто намагається просуватися у даній сфері, зіштовхуються з перепонами бюрократії, незатребуваності і працюють на європейський ринок або постачають продукцію до США та Канади. [1] Це важливе питання, якому органи публічного управління мусять приділяти набагато більше уваги. Відтак завдання публічної влади у цій сфері може полягати не тільки у забезпеченні громадянам фізичної й економічної доступності здорового та корисного продовольства, але й когнітивної. Саме тут і може стати у нагоді система дорадчих органів, що мали б працювати з населенням, роз'яснювати можливості для аграріїв та населення, пов'язані з дикоростучими рослинами. І, звісно, необхідна державна підтримка.

Список використаних джерел

1. Васильців Т. Г. Стратегічні пріоритети державної політики забезпечення продовольчої безпеки України / Стратегічна панорама. - 2017. - № 2. - С. 132-138.

2. Галасюк В. Економіка України: пандемія COVID-19, нова економічна реальність, рекомендації. Ukrainian association the club of Rome. URL: <http://www.clubofrome.org.ua/wp-content/uploads/2020/04/DoslidzhennyaFond-Zajdelya.pdf>

3. Купінець Л. Є. Якість і безпека харчових продуктів як домінанта розвитку продовольчого комплексу / Економіка харчової промисловості. - 2009. - № 1. - С. 43-50.

4. Малахова Л. В. Шляхи подолання "прихованого" голоду як складової глобальної продовольчої проблеми / Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна; Сер.: Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм. - 2013. - № 108

РОЗДІЛ 4. ПРОГРАМА ВСЕУКРАЇНСЬКОГО КРУГЛОГО СТОЛУ «ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ В УПРАВЛІННІ ТА ВРЯДУВАННІ»

Панельні дискусії, учасники та теми виступів

Панельна дискусія 1 “Актуальні питання публічного управління та адміністрування в умовах сучасних викликів сьогодення”.

*Модератор: Ковальова О.В. – директор ННІ неперервної освіти і туризму
НУБіП України, д.е.н., с.н.с.*

Ключові доповіді

Шинкарук Василь Дмитрович, проректор з науково-педагогічної роботи НУБіП України, д. філол. н., професор, Заслужений працівник освіти. *Вітальне слово.*

Брусенко Микола Анатолійович, заступник керівника Головного управління з питань сталого розвитку Директорату з питань економічної політики Офісу Президента України. *Впровадження реформ Офісом Президента України.*

Войтович Олег Михайлович, заступник Державного секретаря Кабінету Міністрів України. *Основні напрями діяльності Уряду України в умовах проведення реформ у державному управлінні.*

Старинець Олександр Георгійович, керівник секретаріату Комітету Верховної Ради України з питань аграрної та земельної політики, д.е.н., доцент. *Нормотворча діяльність Комітету Верховної Ради України з питань аграрної та земельної політики.*

Дзьоба Тарас Ігорович, заступник Міністра аграрної політики та продовольства України з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації. *Основні тренди в цифровізації держави та цифрові компетентності державних службовців.*

Пивоваров Андрій Андрійович, директор Директорату державної політики у сфері санітарних та фітосанітарних заходів Міністерства економіки України. *Напрями проведення реформ Директоратом державної політики у сфері санітарних та фітосанітарних заходів Міністерства економіки України.*

Шевченко Ольга Петрівна, заступник голови Державної служби України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів. *Необхідні компетентності державних службовців для роботи у Держспродспоживслужбі.*

Дідух Марія Миколаївна, директор ГС «Всеукраїнський аграрний форум», заступник Голови Ради роботодавців ННІ неперервної освіти і туризму. *Досвід співпраці громадських об'єднань з органами публічної влади.*

Бондар Юрій Миколайович, заступник голови Чабанівської селищної ради Київської області. *Забезпечення фінансової спроможності територіальних громад на місцевому рівні.*

Сизон Володимир Григорович, депутат Боярської міської ради Фастівського району Київської області, к.н.д.у. *Механізми взаємодії депутатів місцевих рад з виборцями.*

Доповіді інших учасників

Бабенко Ю. А. *Розвиток електронної системи охорони здоров'я (E – HEALTH) в Україні.*

Бегларян О. Ф. *Шляхи удосконалення публічної політики у сфері соціального захисту поліцейських України.*

Валов О. В. *Переваги реформи децентралізації та подальші напрями розвитку територіальних громад.*

Василенко О. М. *Публічне управління у забезпеченні сталого розвитку країни.*

Ветров К. А. *Шляхи удосконалення системи оплати праці державних службовців.*

Вождаєнко О. В. *Тренд цифрової трансформації публічного управління: проблеми та перспективи розвитку.*

Галушка В. Ю. *Запровадження стандартів належного (доброго врядування) Good Governance.*

Головко І. О. *Забезпечення рівності прав жінок на ринку праці у лісовому господарстві.*

Грицай В. С. *Децентралізація влади в Україні: теоретичний аспект.*

Гнідко В. В. *New Public Management в організації процесу публічного управління в Україні.*

Дубков А. В. *Проблема співпраці суб'єктів господарювання з органами місцевого самоврядування в умовах демонополізації ринку житлово-комунальних послуг.*

Динник І. П., Москаленко О. М. *Роль стратегічного управління у розвитку публічних організацій.*

Дудка Є. О. *Особливості децентралізації в сучасній Україні.*

Замідра С. В. *Інструменти розвитку соціального капіталу.*

Звоненко К. О. *Правовий механізм запобігання та протидії корупції у публічній службі.*

Іванько О. М. Жаховський В. О., Лівінський В. Г., Васюк Н. О. *Роль і значення військово-медичної освіти та науки для формування ефективної системи медичного забезпечення оборони.*

Ищенко А. А. *Реформування органів місцевого самоврядування в умовах децентралізації.*

Kiforenko O. V. *Grand challenges in public administration in the context of the global challenges.*

Коваленко А. Ю. *Проблеми кадрового забезпечення в органах місцевого самоврядування.*

Ковтун Т. Ю. *Державна фінансова підтримка бізнесу в періоди глобальних загроз.*

Когут О. В. *Практичні аспекти реалізації права законодавчої ініціативи в Україні.*

Кузьменко Т. О. *Взаємодія органів публічної влади з громадістю.*

Ласа А. С. *Пропозиції щодо впровадження сучасних підходів управління персоналом у публічній організації.*

Личагіна С. Р. *Сучасні підходи до оцінки ефективності публічного управління.*

Максимова А. І. *Розвиток стресостійкості та толерантності у професійній діяльності публічного управління.*

Марущак О. П. *Міжнародний досвід реалізації державної політики у сфері охорони праці.*

Можаровська К. Є. *Проблема правового регулювання імпичменту публічного управління в Україні.*

Мусіна Х. Е. *Удосконалення системи публічного управління в Україні.*

Муха А. А. *Етика публічного службовця як засіб запобігання та протидії корупції.*

Мухін В. М. *Санкції за порушення громадянами правил любительського рибальства.*

- Наурук Т. І.** *Соціальне сирітство як об'єкт публічного управління.*
- Новікова О. І.** *Проблеми кадрового забезпечення органів місцевого самоврядування.*
- Обиход К. О.** *Управління розвитку персоналу в динамічному світі.*
- Омельчук О. М.** *Реформування системи освіти в Україні.*
- Осипенко І. М., Кадун О. М., Янута В. Л.** *Взаємодія місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.*
- Островська М. М.** *Сучасні проблеми та виклики у системі публічного управління та адміністрування в Україні.*
- Петерчук М. С.** *Лобізм як соціально-політичний феномен та його роль у публічному управлінні.*
- Приліпко С. М.** *Необхідність професіоналізації керівних кадрів органів місцевого самоврядування.*
- Процько А. О.** *Зарубіжний досвід публічного управління на місцевому рівні.*
- Райко Б. П.** *Стратегічне планування соціально-економічного розвитку у системі державного управління.*
- Роговська Я. І.** *Зарубіжний досвід організації публічної служби.*
- Рябокінь Я. В.** *Співробітництво органів публічної влади з громадістю: інформаційний та соціальний аспект.*
- Самсонова В. В.** *Етичні кодекси в системі державного управління.*
- Сіленко О. С.** *Сучасні підходи до управління персоналом в органах публічної влади.*
- Степанова В. В.** *Сучасні комунікації та мовна політика у публічному управлінні.*
- Суховатенко В. І.** *Проблемні питання державного управління у стимулюванні темпів епідемії COVID -19.*
- Трофименко Л. В.** *Інструменти забезпечення доброчесності публічних службовців.*
- Хомініч М. К.** *Публічне управління природоохоронною діяльністю на місцевому*

рівні.

Хрипко Л. О. *Формування лідерських компетентностей керівників органів державної влади.*

Чернійчу М. М. *Цифровізація публічного управління.*

Шакула С. І. *Сучасні підходи до удосконалення підготовки лідерів в органах державної влади.*

Юкіна С. В. *Територіальна громада як базова ланка місцевого самоврядування.*

Якущенко А. Ю. *Публічне управління в галузі охорони здоров'я України.*

Участь в обговоренні доповідей: учасники круглого столу.

Панельна дискусія 2 “Управління інноваціями в контексті глобалізаційних процесів”.

Модератор: Витвицька Ольга Данилівна – професор кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України, д.е.н., професор

Ключові доповіді

Шкураков Сергій Олександрович, перший заступник голови правління ДІФКУ. *Інноваційні структури України: виклики сьогодення та перспективи.*

Отченашко Володимир Віталійович, д.с.-г.н., професор, начальник науково-дослідної частини НУБіП України. *Роль університетів в інноваційній діяльності України.*

Морозов Олександр Федорович, д.т.н., професор НУБіП України. *Національна інноваційна система України.*

Володін Сергій Анатолійович, д.е.н., член-кореспондент НААН, директор ТОВ «Інститут інноваційної біоекономіки». *Інноваційна біоекономіка в умовах глобалізаційних викликів.*

Бітієв Ярослав, директор HUB 4.0. *Розвиток інноваційного простору стартап екосистеми України.*

Смченко Максим Юрійович, магістр ОП «Управління інноваційної діяльності». *Перспективи розвитку фінансування інноваційної діяльності в умовах євроінтеграції.*

Дячок Олег Васильович, аспірант. *Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційного розвитку.*

Доповіді інших учасників

Кіку Я. М. *Важливість концепції регіональної інноваційної системи для ефективного публічного управління.*

Коломієць В. О. *Напрями розвитку інновацій у публічному управлінні.*

Саєнко І. В. *Управління інноваційним розвитком та процесами виховання у дошкільному навчальному закладі.*

Участь в обговоренні доповідей: учасники круглого столу.

Панельна дискусія 3 “Пріоритетні напрями розвитку дорадництва в аграрній сфері”.

Модератор: Кальна-Дубінюк Тетяна Прокопівна – професор кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України, д.е.н., професор

Ключові доповіді

Корінець Роман Ярославович, директор Національної асоціації сільськогосподарських дорадчих служб України. *Особливості сучасного дорадництва в Україні.*

Довгаль Костянтин Костянтинович, начальник управління агропромислового розвитку Київської обласної державної адміністрації. *Сучасний стан та перспективи розвитку дорадництва в Київській області.*

Кальна-Дубінюк Тетяна Прокопівна, професор кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України, д.е.н., професор. *Особливості освітніх програм в дорадництві.*

Корогод Олена Михайлівна, аспірант кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва, президент асоціації "Органік Стандарт України". *Особливості розвитку кооперації в органічному виробництві України.*

Доповіді інших учасників

Аверчева Н. О. *Підвищення ролі бізнес-планування в сучасних умовах розвитку дорадчої діяльності.*

Мельничук Д. О. *Пріоритетні напрями розвитку дорадництва в аграрній сфері.*

Олексенко Б. В. *Проблеми та перспективи фінансування дорадчої діяльності в аграрній сфері України.*

Чумак І. В. *Використання дикоростучих рослин в сільському господарстві як пріоритетний напрямок розвитку дорадництва в аграрній сфері.*

Участь в обговоренні доповідей: учасники круглого столу.

Прийняття рекомендацій Всеукраїнського круглого столу.

РОЗДІЛ 5. РЕКОМЕНДАЦІЇ ВСЕУКРАЇНСЬКОГО КРУГЛОГО СТОЛУ «ВІД ТЕОРІЇ ДО ПРАКТИКИ В УПРАВЛІННІ ТА ВРЯДУВАННІ»

Рекомендації Всеукраїнського круглого столу «Від теорії до практики в управлінні та врядуванні»

18 листопада 2021 року

м. Київ

Організатори Всеукраїнського круглого столу «Від теорії до практики в управлінні та врядуванні» (надалі – Круглий стіл): Національний університет біоресурсів і природокористування України, Офіс Президента України, Комітет Верховної Ради України з питань аграрної та земельної політики, Секретаріат Кабінету Міністрів України, Міністерство економіки України, Міністерство аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнський аграрний форум, Інститут інноваційної біоекономіки, Національна асоціація сільськогосподарських дорадчих служб України.

Захід проводиться на виконання Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку країни на період до 2030 року», затвердженого 30.09.2019 № 722/2019.

Мета Круглого столу – науково-практичне опрацювання актуальних питань теорії та практики в управлінні та врядуванні з метою підвищення обізнаності студентів, слухачів, аспірантів, науково-педагогічних працівників щодо механізмів забезпечення національних інтересів України, сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя, активізації залучення громадян до процесів децентралізації та реалізації реформ державного управління, що відбуваються в українському суспільстві, враховуючи, що Національний університет біоресурсів і природокористування України здійснює підготовку фахівців для органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування.

Учасники Круглого столу заслухали доповіді та виступи і провели обговорення за напрямками: актуальні питання публічного управління та адміністрування в умовах сучасних викликів; управління інноваціями в контексті глобалізаційних процесів; пріоритетні напрями розвитку дорадництва в аграрній сфері.

Відзначаючи високу зацікавленість та практичну значимість підготовки фахівців для органів публічної влади, в період реалізації реформ в усіх сферах життєдіяльності суспільства, зокрема і реформи державного управління та децентралізації, а також враховуючи ключову роль висококваліфікованих фахівців органів публічної влади у забезпеченні реалізації цих реформ, за результатами роботи учасники Круглого столу рекомендують:

1. Органам державної виконавчої влади:

удосконалювати механізми забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх;

забезпечити сприяння держави у підготовці фахівців для органів публічної влади, спроможних забезпечити всеохоплюючий та сталий розвиток територій;

сприяти подальшому розвитку та забезпеченню відкритості діяльності органів влади для формування в студентів, слухачів, аспірантів та всіх громадян країни відчуття залученості до побудови миролюбного і відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, безпеки та життєстійкості й екологічної стійкості населених пунктів України;

посилити просвітницьку роботу в частині ознайомлення населення, представників органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, громадських організацій з кращим вітчизняним та зарубіжним досвідом управління та врядування;

забезпечити сприяння держави у реалізації ефективної Національної інноваційної системи України в рамках Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року;

привести законодавство, що регулює сферу інноваційної діяльності у відповідність до сучасних потреб суспільства та унормувати положення законів України «Про інноваційну діяльність», «Про науково-технічну інформацію», «Про авторське право і суміжні права» та ін.;

доповнити Порядок використання коштів, передбачених у державному бюджеті для надання фінансової підтримки розвитку фермерських господарств послугами у сфері права, землеустрою, запровадження заходів, спрямованих на запобігання зміні клімату, адаптації до зміни клімату, підвищення опірності та зниження ризиків, пов'язаних із зміною клімату;

ініціювати внесення до переліку суб'єктів споживачів сільськогосподарських дорадчих послуг ОСГ, сільськогосподарські кооперативи, інші суб'єкти підприємницької діяльності у сфері сільського господарства;

забезпечити створення та підтримку діяльності Національного центру сільськогосподарського дорадництва,

забезпечити фінансування професійної підготовки дорадників;

забезпечити розробку та прийняття державної цільової програми сільськогосподарської дорадчої діяльності, передбачивши комплексний підхід до надання дорадчих послуг сільському населенню із залученням усіх органів виконавчої влади та її співфінансування з місцевого бюджету;

Міністерству розвитку громад та територій України ініціювати та стимулювати розвиток дорадництва за участі територіальних громад та розробити моделі комунальних дорадчих служб;

Міністерству освіти і науки України розглядати дорадчі послуги як ключовий механізм навчання дорослого населення у сільській місцевості, запровадити викладання курсу з Основ сільськогосподарського дорадництва у всіх аграрних вищих навчальних закладах та забезпечити проведення наукових досліджень з вивчення потреб сільського населення у дорадчих послугах;

розробити механізм фінансового стимулювання взаємодії в межах системи сільськогосподарських знань та інновацій (АКІС), ключовими компонентами

якої є заклади вищої освіти, наукові установи та суб'єкти дорадчої діяльності, для підтримки сталого розвитку малих виробників с.г. продукції;

запровадити систему моніторингу і оцінки впливу державного фінансового забезпечення програм розвитку компонентів АКІС на інноваційну спроможність МСП в сільській місцевості.

2. Зкладам вищої освіти, що здійснюють підготовку здобувачів вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», Центрам підвищення кваліфікації, що забезпечують надання освітніх послуг для посадових осіб органів публічної влади:

забезпечити навчання та підвищення кваліфікації державних службовців за програмами, які відповідають реальним потребам державної служби, служби в органах місцевого самоврядування та спрямовані на ознайомлення публічних службовців з Цілями сталого розвитку України до 2030 року;

узгодити зміст обов'язкових компонент освітніх програм та, відповідно, навчальних планів підготовки магістрів із програмою єдиного державного кваліфікаційного іспиту згідно спільного наказу НАДС та МОН від 18 жовтня 2021 р. № 165-21 “Про затвердження програми єдиного державного кваліфікаційного іспиту зі спеціальності “Публічне управління та адміністрування» на другому (магістерському) рівні вищої освіти”;

забезпечити системну взаємодію Національного університету біоресурсів і природокористування України через науково-педагогічних працівників кафедри публічного управління, менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва з Комітетом Верховної Ради з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування в частині науково-експертного супроводження законопроектів спрямованих на державне управління, службу в органах місцевого самоврядування та державну службу, розвиток громадянського суспільства тощо;

щорічно переглядати освітні програми та вносити необхідні зміни з урахуванням сучасних викликів у сфері публічного управління та

адміністрування;

посилити увагу науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти за дотриманням правил академічної доброчесності під час написання академічних текстів, розробити Кодекс академічної доброчесності і запровадити його підписання усіма учасниками освітнього процесу;

поширювати успішні практики реалізації інструментів дуальної та неформальної освіти у сфері публічного управління та адміністрування;

активізувати участь студентів у програмах академічної мобільності у вітчизняних та зарубіжних ЗВО, розвивати співробітництво із зарубіжними партнерами для отримання більших можливостей навчання здобувачів вищої освіти за програмами “подвійних дипломів”;

організовувати стажування та практичну підготовку здобувачів вищої освіти відповідно до їх потреб та формування індивідуальної освітньої траєкторії;

посилити профорієнтаційні заходи щодо вступу на освітні програми учасників бойових дій і ветеранів, мешканців тимчасово окупованих територій;

забезпечити можливості безоплатної участі науково-педагогічних працівників у міжнародних програмах стажування у сфері публічного управління та адміністрування;

знайти можливості використання ліцензійних програмних продуктів для практичної підготовки студентів з електронного документообігу та е-урядування, які застосовуються в органах публічної влади;

посилити публікаційну активність науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти у співавторстві з іноземними колегами;

підвищити якість наповнення електронних бібліотек фаховими виданнями, спеціальною та довідковою літературою, науковими працями відомих дослідників у сфері державного управління;

систематизувати інформацію про кар’єрну траєкторію випускників та постійно налагоджувати співпрацю з ними;

постійно покращувати якість наповнення електронних навчальних курсів,

використовувати сучасні методи навчання в умовах дистанційної роботи;

удосконалювати інструменти підвищення кваліфікації гарантів освітніх програм шляхом поширення передових вітчизняних та зарубіжних практик.

3. Закладам вищої освіти, науковим установам, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Менеджмент» за освітньою програмою «Управління інноваційною діяльністю», інноваційним структурам України:

забезпечити якісну підготовку студентів і слухачів, які спроможні приймати стратегічні і тактичні інноваційні рішення, виявляти перспективні наукові розробки та впроваджувати у виробництво нові види продукції (послуг) в контексті глобалізаційних процесів, удосконалюючи при цьому систему управління інноваціями, запроваджуючи ефективні форми організації, враховуючи насамперед економічні, фінансові, організаційно-управлінські чинники, що впливають на поведінку всіх учасників інноваційного процесу.

4. Закладам вищої освіти, що здійснюють підготовку здобувачів за спеціальністю «Менеджмент» за освітньою програмою «Дорадництво», дорадчим службам України:

у всіх аграрних вищих навчальних закладах запровадити викладання або відновити викладання курсу з дорадництва «Основи сільськогосподарського дорадництва» бакалаврам на всіх факультетах та курсу «Управлінський консалтинг» – магістрам усіх факультетів, що сприятиме розумінню дорадництва майбутніми фахівцями різних професій, а це – шлях до успішного розвитку сільського господарства України, поліпшення добробуту сільського населення та розвитку сільської місцевості;

сприяти розвитку м'яких та цифрових навичок в межах компонентів системи сільськогосподарських знань та інновацій, а також МСП в сільській місцевості;

щорічно переглядати освітньою програму підготовки здобувачів за

освітньою програмою «Дорадництво» та вносити необхідні зміни з урахуванням сучасних тенденцій розвитку цифрової економіки;

забезпечити системну взаємодію закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку здобувачів за освітньою програмою «Дорадництво» з демофермами в частині організації дуального навчання.

5. Засобам масової інформації:

систематично й об'єктивно висвітлювати проблемні питання теорії та практики в управлінні та врядуванні й знайомити громадськість з кращими практиками управління та врядування для забезпечення Цілей сталого розвитку до 2030 року;

створити відкриті майданчики для обговорення актуальних питань та шляхів вирішення нагальних проблем діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, направлених на створення належних умов життєдіяльності населення України, забезпечення ефективного та результативного надання послуг населенню.

Національний університет біоресурсів і природокористування України

Кафедра публічного управління, менеджменту
інноваційної діяльності та дорадництва

Наукове видання

**Матеріали Всеукраїнського круглого столу
«Від теорії до практики в управлінні та врядуванні»
(18 листопада 2021 р.)**

за заг. ред. С.М. Приліпка, О.В. Ковальнової

Відповідальний редактор: С.М. Приліпка
Технічний секретар: В.Ю. Галушка
Комп'ютерне верстання : С.М. Приліпка, В.Ю. Галушка

Матеріали друкуються в авторській редакції. За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори. Позиція редакції не завжди може збігатися з точкою зору автора.

Кафедра публічного управління, менеджменту
інноваційної діяльності та дорадництва НУБіП України
Адреса: 03041, м. Київ, вул. Героїв Оборони, 11,
навчальний корпус № 10, каб. 212
Тел.: (044) 527-86-58
Email: public_admin@nubip.edu.ua

Електронне видання