

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ**



**Навчально-науковий інститут економіки,
управління, права та інформаційних технологій**

МАТЕРІАЛИ

**науково-практичної конференції за підсумками
проходження здобувачами вищої освіти
виробничих практик**

19-20 березня 2020 року

Полтава – 2020

ЗАВДАННЯ ТА ПОВНОВАЖЕННЯ ДИРЕКТОРА РЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ЩОДО НАДАННЯ БЕЗОПЛАТНОЇ ПРАВОВОЇ ДОПОМОГИ.....	230
<i>Барановська І.Г., здобувач СВО Бакалавр спеціальності ОПП Місцеве самоврядування, спеціальність 074 Публічне управління та адміністрування</i>	
ВЗАЄМОДІЯ ЗІ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ, ЩО НАВЧАЄТЬСЯ.....	232
<i>Жадан Є.Ю., здобувач СВО Магістр ОПП Зв'язки з громадськістю, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування</i>	
ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ПРОВЕДЕННЯ ПУБЛІЧНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ В УКРАЇНІ.....	234
<i>Кацай Ю.О., здобувач СВО Магістр, ОПП Зв'язки з громадськістю, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування</i>	
ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	236
<i>Клименко Р.Г., здобувач СВО Магістр, ОПП Зв'язки з громадськістю 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність</i>	
ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК КЛЮЧОВА НАВИЧКА SOFT SKILLS.....	238
<i>Кулинич В.І. здобувач СВО Магістр, ОПП Зв'язки з громадськістю, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування</i>	
ОРГАНІЗАЦІЯ ВЗАЄМОДІЇ УСТАНОВИ І ГРОМАДСЬКОСТІ...	240
<i>Мокляк Л.В., Науменко А.Р., здобувачі СВО Бакалавр, ОПП Місцеве самоврядування, спеціальність 074 Публічне управління та адміністрування</i>	
СИСТЕМА БЕЗОПЛАТНОЇ ПРАВОВОЇ ДОПОМОГИ В УКРАЇНІ.....	242
<i>Павлушенко О.В., здобувач СВО Магістр, ОПП Зв'язки з громадськістю, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування</i>	
ПРОЗОРІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ЯК ПРИНЦИП РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА.....	244
<i>Яковлева О.С., здобувач СВО Бакалавр, ОПП Місцеве самоврядування, спеціальність 074 Публічне управління та адміністрування</i>	
ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ НА ЗАЙНЯТТЯ ПОСАД ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ.....	246

*Янкiна М.Р., СВО Бакалавр, ОПП Мiсцеве самоврядування,
спеціальність 074 Публічне управління та адміністрування*

ЗАВДАННЯ ТА ПОВНОВАЖЕННЯ КЕРІВНИКА РЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ЩОДО НАДАННЯ БЕЗОПЛАТНОЇ ДОПОМОГИ

*Барановська І.Г., здобувач СВО Бакалавр, ОПП Мiсцеве самоврядування,
спеціальність 074 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник – Шупта І.М., к.п.н., доцент, доцент кафедри публічного
управління та адміністрування*

Безоплатна правова допомога – це допомога, яка надається особам, які її потребують, але не можуть її оплатити, фінансується державними коштами, місцевим бюджетом або іншими джерелами.

Основним завданням установи з надання безоплатної правової допомоги є забезпечення доступу до інформування особи про її права і свободи, порядок їх реалізації та відновлення у разі їх порушення, а також порядок оскарження рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб.

Відповідно до покладених на неї завдань [1]:

- розглядає звернення осіб про надання безоплатної первинної правової допомоги;
- надає правову інформацію;
- надає консультації і роз'яснення з правових питань;
- складає заяви, скарги та інші документи правового характеру (крім документів процесуального характеру);
- надає допомогу в забезпеченні доступу особи до вторинної правової допомоги та медіації;
- інформує територіальну громаду про можливість отримання безоплатної первинної та вторинної правової допомоги шляхом розміщення інформації на власному веб-сайті, веб-сайтах органів місцевого самоврядування та/або в засобах масової інформації шляхом розповсюдження інформаційних матеріалів;
- узагальнює інформацію про надану безоплатну первинну правову допомогу, зокрема щодо кількості та категорій осіб, які звернулись по таку допомогу, та щоквартально до 10 числа місяця, наступного за звітним кварталом, звітує органу, що утворив установу.

Установу очолює директор, який призначається на посаду та звільняється з посади за рішенням органу, що її утворив.

Керівником установи може бути громадянин України, який має вищу юридичну освіту та досвід роботи на керівних посадах не менше ніж два роки, досвід роботи в галузі права є перевагою.

Керівник установи:

- організовує її роботу, несе персональну відповідальність за виконання покладених на неї завдань, звітує перед органом, що її утворив;
- видає у межах своєї компетенції акти організаційно-розпорядчого

характеру, контролює їх виконання;

- призначає на посади та звільняє з посад працівників установи, розподіляє обов'язки між ними, затверджує правила внутрішнього трудового розпорядку, приймає рішення щодо заохочення працівників установи та застосування до них дисциплінарних стягнень;

- вносить на розгляд органу, що утворив установу, пропозиції щодо структури, штатного розпису та кошторису установи;

- за погодженням з органом, що утворив установу, залучає до ведення особистого прийому посадових осіб місцевого самоврядування;

- забезпечує доступність, своєчасність та якість безоплатної первинної правової допомоги, що надається установою;

- забезпечує регулярне вивчення потреб та рівня задоволеності осіб, що звертаються по надання безоплатної первинної правової допомоги, та готує відповідну звітну інформацію, яку подає органу, що утворив установу, не рідше ніж раз на півроку;

- забезпечує цільове використання коштів та майна установи, організовує ведення бухгалтерського та статистичного обліку, складання та подання звітності в установленому порядку;

- здійснює інші повноваження відповідно до законодавства.

Щодо працівників установи, до повноважень яких належить безпосередньо надання безоплатної первинної правової допомоги, вони мають бути громадянами, які мають вищу юридичну освіту.

Отже, безоплатна правова допомога покликана надавати необхідний для особи та суспільства захист. Керівник установ та її працівники виконують необхідну для цього роботу, а саме надають правове інформування, роз'яснюють, консультують, допомагають в забезпеченні доступу особи до вторинної правової допомоги та медіації, та узагальнюючи, виступають захисником прав людини.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Типового положення про установу з надання безоплатної первинної правової допомоги [Електронний ресурс] / Міністерство Юстиції України; Наказ від 29 березня 2012 р. за № 474/20787. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0474-12>. Дата звернення: 17.01.2020.

2. Закон України «Про безоплатну правову допомогу» [Електронний ресурс] / Верховна Рада України; Закон 02.06.2011 № 51, ст.577. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17>. Дата звернення: 17.01.2020.

3. Про затвердження Положення про центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги [Електронний ресурс] / Міністерстві юстиції України 3 липня 2012 р. за № 1091/21403. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1091-12>. Дата звернення: 17.01.2020.

ВЗАЄМОДІЯ ЗІ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ, ЩО НАВЧАЄТЬСЯ

*Жадан Є.Ю., здобувач СВО Магістр, ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник – Писаренко В.П., д.н.держ.упр., професор, професор
кафедри публічного управління та адміністрування*

В умовах інтенсивного розвитку та реформування системи освіти в Україні організації все частіше стикаються з необхідністю вести конкурентоздатну політику на ринку освітніх послуг. Ефективність освітньої організації багато в чому залежить від грамотно вибудованої взаємодії зі зовнішнім та внутрішнім середовищем, оскільки зовнішнє середовище виступає джерелом поповнення ресурсами для організації та формує соціальне замовлення, а внутрішнє середовище визначає ресурсний потенціал самої організації. Розуміння очікувань, інтересів і потреб факторів середовища – це обов'язкова умова стійкого розвитку будь-якої освітньої організації в сучасних умовах.

На даний час в теорії та практиці управління склалися дві концепції: управління з позиції засновників (акціонерів) та управління з позиції стейкхолдерів (зацікавлених осіб). Дані концепції суттєво відрізняються саме в частині розуміння цілей і методів управління: в першому випадку акцент робиться на максимальному задоволенні інтересів засновників, у другому – на вивченні та задоволенні інтересів більш широкого кола зацікавлених цільових груп (стейкхолдерів). Саме партнерські стосунки стали основою теорії стейкхолдерів, їх головна роль заключається у формуванні та пильному використанні актуальних цінностей спільно із закавленою цільовою групою, причому, з орієнтацією на довготривалу партнерську основу [3, с. 5].

Основне визначення поняття «стейкхолдер» дав Р.Е Фріман ще в 1984 році у своїй праці «Стратегічне управління: роль зацікавлених сторін»: «Стейкхолдер – це група (індивідуум), котра може виявити вплив на досягнення організацією своїх цілей чи на роботу організації в цілому». Однак варто зазначити, що перше згадування поняття «зацікавленість сторін» було зроблено дещо раніше (в 1963 р.) в доповіді Р. Стюарта, Н. Адлена та М. Дошер, Саме вони стали використовувати старий шотландський термін «стейкхолдер» у значенні «законний претендент на що-небудь, що має цінність» [2].

Як зазначають, вітчизняні дослідники О.В. Ареф'єва та П.В. Комарецька, «стейкхолдер – ринковий суб'єкт, який має інтерес до діяльності підприємства чи до деяких напрямів його діяльності, але цей інтерес не базується на бажанні отримати чистий дохід» [1].

Отже, стейкхолдери – це всі групи людей (чи інших організацій), чий

внесок (робота, капітал, ресурси, купівельна спроможність, розповсюдження інформації про організацію тощо) є запорукою успіху організації.

Процес управління освітньою організацією на основі концепції стейкхолдерів, передбачає реалізацію наступних управлінських функцій, а саме: планування, організації, мотивації, координації та контролю ресурсів, використовуваних для роботи зі стратегіями стейкхолдерів.

Стейкхолдер-менеджмент, як правило, реалізується через низку етапів:

1 етап: ідентифікація груп стейкхолдерів. До зовнішніх стейкхолдерів відносяться: держава, яка здійснює нормативно-правове регулювання діяльності ВНЗ і основне замовлення на підготовку фахівців вищої освіти через розподіл державного замовлення на підготовку кадрів; регіональні органи державної влади та органи місцевого самоврядування; роботодавці (великі промислові підприємства; малі та середні підприємства; організації соціальної сфери), які зацікавлені в компетентних спеціалістах; школярі, абітурієнти та їх батьки, які знаходяться на стадії вибору ВНЗ; освітні установи різних типів та видів, які розташовані в регіоні дислокації ВНЗ; різноманітні громадські організації та об'єднання, які безпосередньо не пов'язані із системою освіти (політичні партії, етнічні та інші соціальні групи, творчі спілки, наукові установи тощо), проте які зацікавлені у соціальному партнерстві. Внутрішніми стейкхолдерами виступають, перш за все, різні категорії осіб, які отримують освіту (студенти бакалаврату, магістратури, вільні слухачі, аспіранти та докторанти) та їх батьки, а також науково-педагогічні працівники, навчально-допоміжний і адміністративноуправлінський персонал.

2 етап: збір актуальної інформації (фіксація та оцінювання очікувань та інтересів кожної групи стейкхолдерів по відношенню до освітньої організації; аналіз діючих каналів спілкування з кожною із груп стейкхолдерів за допомогою опитування, анкетування, контент-аналізу, метод експертних оцінок тощо).

3 етап: визначення мети (образу системи) майбутньої взаємодії зі стейкхолдерами.

4 етап: визначення сильних і слабких сторін у роботі з групами стейкхолдерів.

5 етап: вибір стратегії взаємодії із зацікавленими сторонами (визначається вибір перспективних довготривалих напрямів подальшого розвитку освітньої організації, що забезпечували б підвищення рівня конкурентоздатності на ринку освітніх послуг).

6 етап: реалізація та оцінювання ефективності стратегії управління взаємовідносинами зі стейкхолдерами (на даному етапі у встановлені терміни проводиться контроль ступеню задоволеності кожної групи стейкхолдерів, за отриманими результатами розробляється система коригуючих заходів).

Таким чином, наявність ефективної взаємодії з усіма групами стейкхолдерів, по суті ефективного стейкхолдер-менеджменту дозволяє освітній організації оптимізувати витрати, підвищити рівень репутації та конкурентоздатності, надавати затребувані та якісні освітні послуги у

ідповідності із запитами споживачів і замовників.

Список використаних джерел

1. О.В. Ареф'єва, П.В. Комарецька. Інтереси стейхолдерів в організаційному забезпеченні стратегічного управління фінансовим потенціалом підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. №9. С. 80
2. Благоев Ю.Е., Р. Эдвард Фримен и концепция заинтересованных сторон (предисловие к разделу) URL: file:///C:/Users/GAMES/Desktop/%D0%99%D0%A0%D0%90%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%9A%D0%90_%D0%A2%D0%95%D0%97%D0%98/r-edvard-frimen-i-kontseptsiya-zainteresovann-h-storon-predislovie-k-razdelu.pdf. (дата обращения 24.02.2020).
3. Якубов Б.А. Совершенствование организации взаимодействия предпринимательских структур в рамках концепции стейкхолдер-менеджмента: диссертация на соискание степени канд. эконом. наук. 180 с. URL: <https://www.dissercat.com/content/sovershenstvovanie-organizatsii-vzaimodeistviya-predprinimatelskikh-struktur-v-ramkakh-konts>. (дата обращения 24.02.2020).

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ ЯК КЛЮЧОВА НАВИЧКА SOFT SKILLS

*Кулинич В.І., здобувач СВО Магістр, ОПП Зв'язки з громадськістю,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник – Шупта І.М., к.п.н., доцент, доцент кафедри публічного
управління та адміністрування*

Проведення реформ, що спрямовані на впровадження в Україні європейських стандартів життя, опосередковує той факт, що першорядним для їх успішної реалізації стає управління людськими та інформаційними ресурсами. На сьогодні активно зростає потреба в інтелектуальних ресурсах, і знання, відповідно, стають ключовим ресурсом ефективності органів влади, оскільки сприяють адаптації до нових умов зовнішнього середовища. Діяльність публічних службовців характеризується високим ступенем відповідальності, стресогенністю, інтенсивними міжособистісними відносинами, необхідністю введення інновацій, що відповідно вимагає від управлінців передусім прояву лідерських здібностей.

При підготовці майбутніх фахівців публічної сфери за звичай більшою мірою увага зосереджується навколо формування когнітивних навичок, котрі можна оцінити під час складання іспитів, керуючись IQ-тестами, наприклад, – логічне мислення, здатність запам'ятовувати та засвоювати інформацію. Проте такі особистісні характеристики того, кого навчають, такі як цілеспрямованість, високий рівень самооцінки,

комунікабельність, наполегливість та вміння керувати власними емоціями мають не менш важливе значення.

Навички, які відносять до особистісних характеристик людини, називають soft skills – «м'якими» навичками. Чим вище особа піднімається за кар'єрними сходами, тим більшу роль в її житті відіграють саме соціальні навички, в той час як професійні відходять на другий план.

Ця необхідність назріла у зв'язку зі зміною векторів: замість уже звичного TQM (Total Quality Management) фахівці починають говорити про настання ери TQL (Total Quality Leadership): загального лідерства задля якості [1, с. 10]. Саме наявність творчого інноваційного мислення, оптимізму, емоційної стійкості, підприємливості, стресостійкості, вміння керувати власною поведінкою та створювати соціально-психологічний комфорт у колективі визначальним чином впливає на успіх діяльності як самого працівника, так і колективу в цілому.

Те, наскільки ефективно посадова особа керує своїми почуттями, може розібратися у власних емоціях: розпізнає їх, використовує для досягнення групових цілей, залежить від рівня її емоційного інтелекту. На думку Д. Гоулмена співвідношення IQ (коефіцієнт інтелекту) та EQ (емоційний інтелект) складає 1:24, тобто емоційний інтелект сильніше від раціонального в двадцять чотири рази. Саме тому за оцінкою Д. Гоулмена емоційний інтелект істотно важливіший від раціонального, особливо для управлінців (рис. 1).

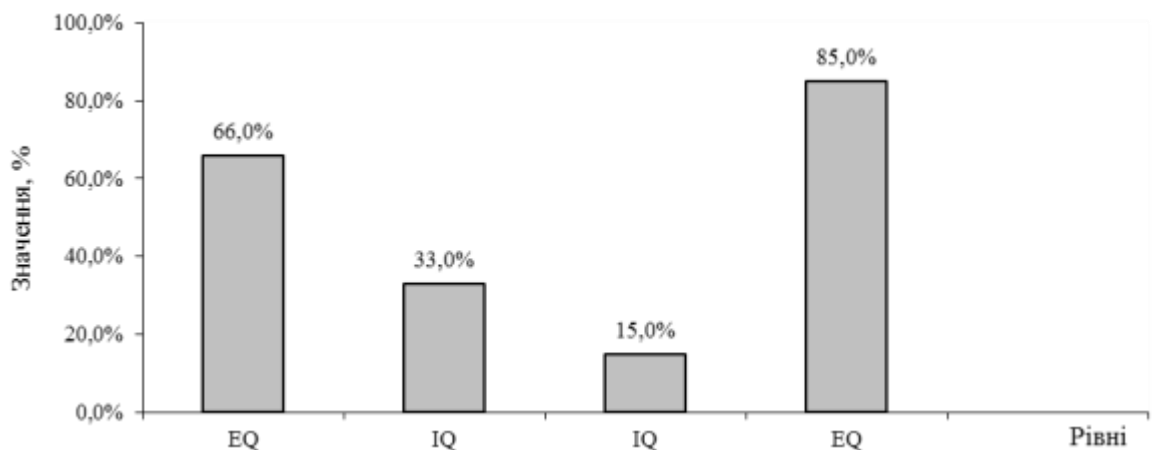


Рис. 1 Вплив IQ та EQ на результати праці (за Д. Гоулменом) [2]

До складових емоційного інтелекту відносяться: самоусвідомлення, самоконтроль, соціальна чутливість, управління відносинами. Вирішальним чинником у формуванні емоційно інтелектуальної організації є наявність емоційно інтелектуальних лідерів та спрямованість стратегії організації на розвиток емоційного інтелекту та компетентності персоналу [3, с. 92].

Таким чином, емоційний інтелект публічних службовців є основою формування емоційно інтелектуальної організації, що стає можливим, за умови наявності цілої низки умов, які необхідно втілити у життя.

Програми розвитку емоційного інтелекту є ефективним інструментом підвищення продуктивності та мотивації публічних службовців, а також ефективності організації в цілому. Тому програми розвитку емоційного інтелекту організації повинні стати нагальними для посадових осіб місцевого самоврядування, а розвиток емоційного інтелекту – частиною їхньої корпоративної культури в умовах європейської інтеграції України.

На даний час змінюється зміст поняття «робоче місце». До працівників висуваються вищі вимоги до рівня знань, зростає потреба в досконалому володінні «м'якими» навичками. Розвиток та напрацювання «soft skills» для майбутніх публічних службовців є об'єктивною вимогою ринку праці. Саме тому при їх підготовці необхідно реагувати на ці запити, а в світлі ширшої автономії університетів в частині формування навчальних програм необхідно проявляти ініціативу та запроваджувати відповідні нові навчальні програми підготовки.

Список використаних джерел:

1. Бреус Ю. Роль емоційного інтелекту в професійній діяльності керівника закладу середньої освіти : навч. посіб. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 36 с.
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект; пер. с англ. А.П. Исаевой. М. : АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009. 478 с.
3. Корман М. М. Емоційний інтелект персоналу як основа ефективного розвитку організації. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. Економічні науки, 2013, вип. 24. С. 88-94.