

ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра публічного управління та адміністрування

**Студентський науковий гурток
«ТЕРИТОРІЯ НАУКИ»**

ЗБІРНИК

*матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри
публічного управління та адміністрування
«ТЕРИТОРІЯ НАУКИ»*

Випуск 2, листопад 2021 р.



Полтава – 2021

Територія науки: Збірник матеріалів наукових досліджень молодих учених [кафедри публічного управління та адміністрування] Полтавського державного аграрного університету. Випуск 2. Листопад 2021 р. Полтава, ННІ ПДАА, 2021. 80 с.

Видається з жовтня 2018 року

Виходить щорічно

*Відповідальна за
випуск:*

Шупта І.М. – доцент, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри публічного управління та адміністрування

Редакційний колектив не завжди поділяє думку авторів.

У збірнику максимально точно відображається орфографія та пунктуація, запропонована молодими вченими.

Усі матеріали подаються в авторській редакції

На обкладинці зображений **Борис Дмитрович Греков** (1882–1953), видатний історик і громадський діяч.

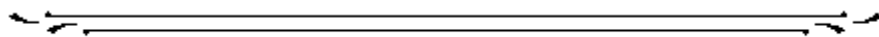
©ПДАУ 2021 рік

ЗМІСТ

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ	4
<i>Гришко М. О.</i> СУБ'ЄКТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В ГАЛУЗІ ЕЛЕКТРОННИХ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ...	5
<i>Кетова О. М.</i> РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ВІДДЗЕРКАЛЕННЯ ФОРМ І ПРОЦЕДУРИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	9
<i>Кочерга Я. В.</i> ПРАВО НА ЗВЕРНЕННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ ЗАСІБ ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН....	11
<i>Стадніченко К. І.</i> ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ МУНІЦИПАЛЬНИМИ ВІДХОДАМИ.....	15
<i>Морозова К. О.</i> ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ.....	19
<i>Пигида А. В.</i> СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ.....	23
<i>Сергієнко В. І.</i> ФУНКЦІЇ АГЕНЦІЙ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ЯК ІНСТИТУЦІЙ РЕГІОНАЛЬНОГО ТА МІСЦЕВО РОЗВИТКУ.....	27
<i>Морозова К. О.</i> ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКИ МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ..	30
<i>Стадніченко К. І.</i> УПРАВЛІННЯ ВІДХОДАМИ ЗА ПРИНЦИПАМИ ZERO WASTE.....	34
<i>Луговець О. О.</i> УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я У КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.....	39
<i>Сергієнко В. І.</i> АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ АГЕНЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ.....	43
<i>Гришко М. О.</i> ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	43
<i>Луговець О. О.</i> ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ДОКУМЕНТАМИ В МЕДИЧНИХ УСТАНОВАХ.....	48
<i>Пигида А. В.</i> ПІДХОДИ ДО ФОРМУЛЮВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЦІЛЕЙ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ.....	57
<i>Гнаток Є. М.</i> ТРАНСФОРМАЦІЯ ПОВНОВАЖЕНЬ РАЙОННИХ РАД.....	59
<i>Дикань О. О.</i> РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОЇ ФОРМИ ГРОМАДСЬКОЇ УЧАСТІ У МІСЦЕВОМУ САМОВРЯДУВАННІ....	61
<i>Чайка А.В.</i> ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПИРЯТИНСЬКОЇ ГРОМАДИ ЩОДО ДІЯЛЬНОСТІ МІСЬКОЇ РАДИ.....	66
<i>Денисенко О. В.</i> РОЗВИТОК ЕТИЧНИХ СТАНДАРТІВ ЯК ОСНОВИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ.....	69

<i>Дудник Д. О., Китайгора Є. С.</i> ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ РАЙОННОЇ У МІСТІ РАДИ: ПРАВОВИЙ СТАТУС, ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ТА СТРУКТУРА.....	73
<i>Хорошун Ю. В.</i> ФАКТОРИ МАКРО- ТА МІКРОСЕРЕДОВИЩА, ЩО ФОРМУЮТЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	78
<i>Стороженко І. Ю., Келемеш А.О.</i> ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА ДЛЯ ПОЛІПШЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНСТИТУТУ СТАРОСТИ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ УКРАЇНИ.....	82
<i>Шкіль О.О.</i> СИМПТОМИ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» В ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ	86
<i>Дзябенко Ю.М., Коваленко Р.М.</i> МОДЕЛІ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЙ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	92
<i>Еренбург І.Ю., Красько Н.М.</i> ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ	94
<i>Шкіль О.О.</i> «СИНДРОМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ СЕРЕД ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ».....	97
<i>Еренбург І.Ю., Красько Н.М.</i> ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ	100
<i>Курбацька С.А., Діденко М.А.</i> ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ У ФІНЛЯНДІЇ.....	69
<i>Кондра Ю. Ю.</i> ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНІСТЬ СУДОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ.....	71
<i>Матюшенко К.М., Зоря А.І.</i> ВАЖЛИВІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК СУСПІЛЬНОГО БЛАГА.....	75

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ



*Гришко М. О., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д.е.н., професор Герасимчук Н. А.*

СУБ'ЄКТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В ГАЛУЗІ ЕЛЕКТРОННИХ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ

Одним із пріоритетних напрямів державної політики сьогодення є спрямування діяльності органів місцевого самоврядування в умовах формування інформаційного суспільства та активного впровадження інформаційних технологій. Орієнтування рад та їх виконавчих органів на використання новітніх засобів у роботі з інформацією відлунюється на їх інформаційному забезпеченні. Актуальними стають питання вдосконалення та уніфікації процесів одержання, прийняття, використання, передачі, зберігання інформації, яка є базою інформаційних відносин органів місцевого самоврядування з населенням адміністративно-територіальної одиниці.

На сучасному етапі розвитку інформаційного суспільства у всіх провідних державах світу ступінь використання інформаційного простору та інформаційних технологій органами державної влади стає безпосереднім чинником економічного зростання, соціально-політичної стабільності та розвитку демократичних засад в управлінні державою. Реалізуючи свою компетенцію, органи державної влади вивчають і узагальнюють інформацію, що надходить від підпорядкованих органів, громадськості та з інших джерел, тому інформація, що надходить по каналах зворотнього зв'язку, по-суті є основою для прийняття органом публічної влади необхідних рішень [1].

Інформаційно-комунікаційне забезпечення в діяльності державних службовців, суспільства та держави є важливим інструментом сталого розвитку, який покращує рівень економічного, соціального та екологічного розвитку України.

Відповідно до рішень, визначених в Окінавській хартії глобального інформаційного суспільства, документах Женевського та Туніського самітів, пріоритетним напрямом розвитку світового суспільства є його трансформація до інформаційного суспільства та суспільства знань, яке орієнтоване на інтереси людей, відкрите для всіх, забезпечує встановлення партнерських відносин між державними органами, приватним сектором та громадянським суспільством [3]. При цьому в Женевському Плані дій підкреслено, що саме органам державного управління належить провідна роль в розробці та імплементації національних електронних стратегій [2].

База забезпечення органів публічної влади інформацією включає наступні Закони України: «Про друковані засоби масової інформації (пресу) в Україні»; «Про телебачення і радіомовлення»; «Про видавничу справу»; «Про інформацію»; «Про порядок висвітлення діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування в Україні засобами масової інформації»; «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів»; «Про інформаційні агентства»; «Про державну підтримку книговидавничої справи в Україні»; «Про реформування державних і комунальних друкованих засобів масової інформації»; «Про обов'язковий примірник документів». У процесі інформаційно-комунікаційного забезпечення органів державної влади застосовують різні канали (табл. 1).

Таблиця 1

Традиційні джерела інформаційно-комунікаційного забезпечення органів державної влади [1]

Джерела	Інтелектуальна інформація
1	2
Правові	Конституція України, інші законодавчі та підзаконні нормативні правові акти, міжнародні договори та угоди, норми і принципи

1	2
	міжнародного права, а також ненормативні правові акти, повідомлення засобів масової інформації, публічні виступи, інші джерела інформації з правових питань
Соціологічні	Документовані або публічно оголошені відомості, у яких відображено результати соціологічних опитувань, спостережень та інших соціологічних досліджень
Документована інформація про особу	Видані на її ім'я документи, а також відомості про особу, зібрані державними органами влади та органами місцевого самоврядування в межах своїх повноважень
Інформації довідниково-енциклопедичного характеру	Енциклопедії, словники, довідники, рекламні повідомлення та оголошення, путівки, картографічні матеріали тощо, а також довідки, що даються уповноваженими на те державними органами та органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, організаціями, їх службовими особами та автоматизованими інформаційними системами

В Україні структура механізму державної політики в галузі електронних інформаційно-комунікаційних ресурсів включає три групи суб'єктів, які мають процедурну та інституціональну специфіку діяльності (табл. 2).

Таблиця 2

Структура механізму державної політики в галузі електронних інформаційно-комунікаційних ресурсів [1]

Групи	Складові групи
Центральні органи державної влади, які в рамках загальної компетенції визначають основні засади державної інформаційної політики і в рамках останньої вирішують питання державних електронних інформаційних ресурсів	Верховна Рада України, Президент України, Кабінет Міністрів України
Центральні органи виконавчої влади, які мають спеціальну компетенцію в інформаційній сфері і реалізації державної інформаційної політики в галузі електронних інформаційних ресурсів і є одним з основних напрямів їх діяльності	Міністерство та комітет цифрової трансформації України, Міністерство транспорту та зв'язку України, Адміністрація державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України
Інші органи державної влади та місцевого самоврядування, для яких реалізація державної інформаційної політики в галузі електронних інформаційних ресурсів є допоміжним видом діяльності та здійснюється в рамках інформаційного забезпечення основних напрямів своєї діяльності	Органи державної влади та місцевого самоврядування

Отже, структура механізму державної політики в галузі електронних інформаційних ресурсів включає центральні органи державної влади, центральні органи виконавчої влади та інші органи державної влади та

місцевого самоврядування. Стрімкий розвиток інформаційного суспільства вимагає ґрунтовного осмислення і втілення його визначальних тенденцій в державне управління. Шляхом обміну інформацією, її сприйняттям та розумінням, а також налагодженням взаємодії у державній службі реалізується комунікація.

Комунікативна взаємодія класифікується за різними рисами: особливостями психічного відображення (інтелектуального, емоційного, образного, асоціативного); зосередженістю інтересів сторін (протиборство, компроміс, співпраця, відхід, нейтралітет); кількістю, характером і мірою задіяності партнерів у взаємодію (монолог, діалог, полілог); формами організації комунікативного процесу (ділова бесіда, нарада, переговори, прийом громадян) [4].

Сьогодні інформація здійснює значущий вплив на функціонування різноманітних соціальних систем як на міжнародному рівні, так і загальнодержавному. З огляду на це, інформаційне забезпечення процесів управління стає найважливішим видом забезпечення практично усіх сфер діяльності суспільства.

Отже, головною вимогою до системи інформаційно-комунікаційного забезпечення органів публічної влади, особливо за умов використання електронного урядування, є відкритий характер та інтерактивну взаємодію під час роботи підрозділів всередині державної установи, органами державної влади, а також місцевого самоврядування як по вертикалі так і по горизонталі, та між органами влади, громадянами, науковими установами та підприємствами. Узгоджена інформаційно-комунікаційна система повинна забезпечити результативну роботу органів публічної влади за допомогою удосконалення інформаційно-аналітичних систем та використання складових, які реалізують інтеграцію їх діяльності.

Список використаних джерел

1. Галаган Л. М. Специфіка інформаційного забезпечення органів державної влади в Україні в контексті впровадження електронного врядування.

URL : <http://conference.nbuiv.gov.ua/report/view/id/298> (дата звернення: 05.10.2021).

2. Електронне урядування в Україні: аналіз та рекомендації. Результати дослідження / О. А. Баранов, І. Б. Жилияєв, М. С. Демкова, І. Г. Малюкова / за ред. І. Г. Малюкової. К. : ООО Поліграф-Плюс, 2007. 254 с.

3. Про Основні засади розбудови інформаційного суспільства в Україні на 2007-2015 роки : Закон України від 06.02.2007 р. № 12. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/537-16#Text> (дата звернення: 01.10.2021).

4. Психологія управління : курс лекцій / Л. К. Аверченко, Г. М. Залесов, Р. И. Мокшанцев, В. М. Николаенко ; отв. ред. М. В. Удальцова. Новосибірськ : Издво НГАЭиУ ; М. : ИНФРА-М, 1997. 150 с.

*Кетова О. М., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент Дем'яненко Н. В.*

РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯК ВІДДЗЕРКАЛЕННЯ ФОРМ І ПРОЦЕДУРИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

SWOT-аналіз є універсальним інструментом стратегічного програмування. Це спосіб аналізу інформації, зібраної на першому етапі передпрограмного дослідження [2, с. 48]. SWOT-аналіз – поширений метод адміністративної практики, що дозволяє оцінити стан внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на розвиток ресурсного забезпечення громади м. Миргород (табл. 1).

Зовнішній аналіз – оцінка основних загроз і можливостей визначає зовнішнє середовище, а внутрішній аналіз – аналіз сильних і слабких сторін громади забезпечує визначення основних ресурсних проблем розвитку громади

SWOT-аналіз (сильні та слабкі сторони) ресурсного забезпечення громади м. Миргород, 2020 р.

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> - Вигідне географічне розташування. - Статус міста-курорту державного значення. - Розвинена мережа санаторно-курортних закладів. - Наявність швидкісного залізничного сполучення з великими містами. - Наявні трудові ресурси. - Сприятливі природні умови. - Упізнаваність міста Миргорода серед туристів. - Регіон, з багатою історією та збереженою культурою. - Достатня мережа освітніх закладів. - Велика кількість запасів лікувальної мінеральної та питної води. Наявність досвіду з реалізації інвестиційних проектів. - Наявність політичної волі з боку міської влади до співпраці з інвесторами та політична стабільність, порозуміння між владою і бізнесом. - Екологічно чистий край. 	<ul style="list-style-type: none"> - Відсутність чіткої стратегії розвитку субрегіону. - Слабко розвинена інфраструктура, зокрема дорожньо-мостова. - Відсутність аеропорту. - Відтік кваліфікованих кадрів. - Забрудненість р. Хорол. - Низька якість житлово-комунальних послуг (благоустрій, збір та утилізація сміття). Відсутність підготовлених кваліфікованих працівників відповідних професій для підприємств субрегіону. - Низька якість медичних послуг. Слабке транспортне сполучення між населеними пунктами субрегіону. Відсутність розвинутої мережі культурно-розважальних закладів. - Відсутність очисних споруд в населених пунктах субрегіону. Низька платоспроможність туристів та місцевого населення. Незначна увага приділяється маркетингу території, відсутність кваліфікованих кадрів у цій сфері. - Статус міста-курорту обмежує можливість ведення певних видів господарської діяльності. - Слабо розвинута молодіжно-розважальна та спортивна інфраструктура.

Отже, сильними сторонами громади м. Миргород є: вигідне географічне розташування, статус міста-курорту державного значення, наявність досвіду з реалізації інвестиційних проектів, екологічно чистий край. Основні слабкі сторони: відсутність чіткої стратегії розвитку громади, слабо розвинена інфраструктура, зокрема дорожньо-мостова, відсутність аеропорту, відтік кваліфікованих кадрів, забрудненість р. Хорол, низька якість житлово-комунальних послуг (благоустрій, збір та утилізація сміття) тощо.

Ресурсне забезпечення віддзеркалює форми і процедури діяльності органів місцевого самоврядування щодо функціонування та розвитку території

: потреби люди практично безмежні, а ресурси для їх задоволення є відносно обмеженими, тому громада неспроможна вповні задовольнити власні потреби; саме органи управління мають впливати на ступінь відповідності потреб і ресурсів, намагатися підвищити рівень задоволення потреб за наявних ресурсів [1, с. 221]. Отже, дослідження ресурсного забезпечення з погляду місцевого самоврядування робить акцент на функціональність відповідних структур, коли громада вже є «індикатором» результативності управлінських рішень.

Список використаних джерел

1. Ольшанський О. В. Ресурсне забезпечення розвитку території : двовимірний підхід. *Публічне управління: теорія та практика*. 2013. Вип. 4. С. 220-225.

2. Ресурсне забезпечення об'єднаної територіальної громади та її маркетинг: навч. посіб. / Г. А. Борщ, В. М. Вакуленко, Н. М. Гринчук, Ю. Ф. Дехтяренко, О. С. Ігнатенко, В. С. Куйбіда, А. Ф. Ткачук, В. В. Юзефович. К. : 2017. 107 с.

ПРАВО НА ЗВЕРНЕННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВИЙ ЗАСІБ ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН

Кочерга Я. В., здобувач вищої освіти СВО Магістр,

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри підприємництва і права Сень О. В.

У сучасному світі рівень правового захисту прав та свобод людини і громадянина є ключовим показником демократизму суспільства і держави. У демократичній, правовій державі кожне право особи, закріплене належним чином, забезпечується всією повнотою влади. Особливе місце в системі засобів

захисту прав, свобод та законних інтересів громадян посідає реалізація їх права на звернення. У ст. 40 Конституції України зазначено, що громадяни України мають право звертатися до органів державної влади і місцевого самоврядування та встановлено обов'язок органів влади та посадових осіб розглядати звернення й надавати обґрунтовані відповіді [2].

Отже, право на звернення є важливим конституційно-правовим засобом захисту та однією з організаційно-правових гарантій дотримання прав і свобод громадян. Це право включає дві складові:

по-перше, звернення громадян є однією з форм участі населення в державному управлінні, у вирішенні державних і суспільних справ, можливістю активного впливу громадянина на діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування;

по-друге, це спосіб відновлення порушеного права громадянина через подання до органів державної влади скарг, заяв і клопотань. У такому розумінні – це механізм виконання соціальних обов'язків публічної влади [2].

Законодавство України про звернення громадян включає Закон України «Про звернення громадян» та інші акти законодавства, що видаються відповідно до Конституції України. Під зверненнями громадян слід розуміти викладені в письмовій або усній формі пропозиції (зауваження), заяви (клопотання) і скарги [4].

Від ефективної реалізації адміністративно-правових механізмів прав громадян, від швидкості реагування влади на їхні звернення залежить здатність держави створити відповідний захист законних соціальних інтересів громадян.

Громадяни можуть звернутися до Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, органу місцевого самоврядування з електронними петиціями через офіційний веб-сайт органу, якому вона адресована, або веб-сайт громадського об'єднання, яке здійснює збір підписів на підтримку електронної петиції [3].

Міністерство юстиції України разом з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади постійно організовує роз'яснення

конституційних прав і обов'язків громадян, законодавства щодо розгляду пропозицій, заяв і скарг, повноважень органів виконавчої влади і місцевого самоврядування в розв'язанні питань, що порушують громадяни у зверненнях, порядку оскарження прийнятих рішень [1].

Від правильного функціонування адміністративно-правових механізмів реалізації прав громадян, від чіткого й ефективного реагування влади на їхні звернення залежить здатність держави забезпечувати належний захист законних інтересів громадян. Досвід показує, що громадяни України активно користуються своїм правом на звернення [2].

Регіональна соціальна політика є інструментом влади, що дозволяє регулювати та доповнювати механізми, які задіяні на ринку та соціальні осередки які спрямовані на надання різних соціально-культурних послуг населенню (у різних сферах: освіти, зайнятості, охорони здоров'я, соціального захисту тощо) за рахунок принципів перерозподілу соціальної справедливості та захисту. Держава значною мірою покладає на себе функції щодо захисту соціальних потреб, прав та інтересів громадян, якщо вони не можуть бути реалізовані іншими суб'єктами та набувають великого значення в період загальних трансформацій. Важливу роль у впровадженні регіональної соціальної політики посідає Департамент соціального захисту населення обласної державної адміністрації.

Аналізуючи звернення громадян Полтавської області, які надходять до Полтавської обласної ради керівництво робити висновки про фактичний стан реалізації конституційних прав громади на звернення та фактичний стан розв'язку питань, що були порушені у зверненнях. Спеціалісти загального відділу приділяють значну увагу питанням виявлення та ліквідації причин, що визначають скарги громади та застосовують заходи щодо запобігання формування засад для обґрунтованих повторних звернень та звертань, які спрямовуються до вищих органів тощо. Постійно здійснюється оприлюднення актуальної інформації з питань звернень на офіційному сайті Полтавської обласної ради, а також аналізуються записи особистого прийому громадян.

Отже, звернення громадян формує чіткий зв'язок між громадянами та органами публічної влади, через проблеми окремого заявника надають можливість бачити проблему суспільства в цілому. Власне реалізація шляхом звернення конституційних прав і свобод є шляхом до зміцнення демократичної правової держави. Різнобічний оперативний розгляд звернень громадян та забезпечення законом прав та інтересів громади – одне із головних завдань органів місцевого самоврядування у сфері соціальної політики.

Список використаних джерел

1. Звернення громадян. Офіційний сайт Полтавської обласної державної адміністрації. URL : <http://www.adm-pl.gov.ua/page/zvernennya-gromadyan-0> (дата звернення: 13.10.2021).

2. Конституційне право громадян на звернення до органів державної влади. URL : https://minjust.gov.ua/m/str_39684 (дата звернення: 18.10.2021).

3. Підсумки роботи зі зверненнями громадян у Полтавській обласній раді. URL : <https://oblrada-pl.gov.ua/uploads/kor> (дата звернення: 08.10.2021).

4. Про звернення громадян : Закон України від 02.10.1996 р. № 393/96-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 05.10.2021).

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ МУНІЦИПАЛЬНИМИ ВІДХОДАМИ

*Стадніченко К. І., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри публічного управління
та адміністрування Попова Ю. М.*

З початку нового тисячоліття в розвинених країнах світу набуває все більшого поширення стратегія Zero Waste (в перекладі з англійської – «Нуль відходів»). Прибічники цієї стратегії вважають, що, доклавши значних зусиль, можна досягти такого стану, коли на звалища не потраплятиме взагалі ніяких відходів. Тобто, усі 100 % побутових відходів можуть перероблятися і в різний спосіб слугувати людям – у вигляді нових матеріалів, товарів або палива. Сьогодні в жодній країні світу до показника в 100 % перероблених відходів не дісталися, але показник 50 % вже є реальністю в окремих регіонах та містах в Європі, США, Канаді та Новій Зеландії. За 10 років його заплановано довести до 70 – 80 %, а через 20 років досягти бажаних 100 %. Для порівняння, в нашій країні рівень переробки побутових відходів нині не досягає й 5 % [1]. Розглянемо досвід використання принципів Zero Waste у зарубіжних країнах.

Надихаючий досвід з Франції про перехід від традиційного управління відходами до Zero Waste. У 165 муніципалітетах, що складають SYBERT, раніше була досить традиційна система поводження з відходами, з високим рівнем залишкових відходів, які відправлялися на сміттєспалювальний завод, що належить самому SYBERT, і складалися з двох печей, старої, побудованої в 1976 р., на яку припадає 40% потужностей, друга почала діяти з 2002 року.

Однак у 2008 році місцеві радники SYBERT, керуючись політичною волею попереднього президента, погодилися не перебудувувати стару піч, а переглянути свою систему поводження з відходами. Основними причинами

цього були побоювання щодо впливу спалювання на здоров'я населення.

Участь у проєкті «Відходи на дієті» за фінансової підтримки ЄС з 2012 по 2016 роки стала випробувальною та впровадила рішення для уникнення оновлення старої печі для спалювання. У рамках цього проєкту було запроваджено схему плати за те, що викидаєш, а також організовано місця для компостування, що створило реальну динаміку у запобіганні появі відходів. Проєкту вдалося налаштувати Безансон на закриття старої печі. SYBERT зробив принцип запобігання відходам одним із ключових елементів успіху своєї діяльності. Для закриття старої печі створено місцевий план запобігання виникненню відходів, що включає загальне скорочення на 15% залишкових відходів та 7% від усього утворення відходів між 2010 та 2015 роками. Ця амбіція також відображається у бюджеті на запобігання, тобто 2,67 євро на мешканця, тоді як середня французький муніципалітет витрачає 1,5 євро на одного мешканця. Для досягнення цих цілей SYBERT вжив понад 40 різних типів заходів, починаючи від підвищення обізнаності та закінчуючи безкоштовним наданням багаторазових пластикових стаканчиків для вечірок та подій під заставу, просування методів зменшення харчових відходів, таких як годування курей.

Одноразові підгузки – це ще одне важливе джерело відходів, запобігти яким можна шляхом просування пелюшок, що миються. На додаток до підвищення обізнаності, SYBERT безкоштовно надав тестові zero waste набори на один місяць батькам, які хочуть спробувати їх.

Крім того, Безансон також працювала з домогосподарствами щодо популяризації способу життя без відходів. На відміну від викликів інших міст у Франції, SYBERT розпочав кампанію «майже ідеальні домогосподарства», запросивши 20 різних домогосподарств у SYBERT представити свій спосіб зменшення відходів удома. Ідея полягала в тому, щоб продемонструвати найкращі практики, які можна популяризувати серед сусідів.

Плати за те, що викидаєш. У 2012 році, після схвалення європейського проєкту «Відходи на дієті», Безансон та його навколишні муніципалітети

запровадили систему збирання, за допомогою якої громадяни платять відповідно до того, скільки залишкових відходів вони утворюють.

Збирання відходів у Безансоні все ще управляється групами муніципалітетів, що означає, що не існує єдиної системи зборів, особливо через різні операційні витрати на збір відходів у сільській та міській місцевості.

Однак усіх їх об'єднує те, що плата за відходи ділиться на дві частини: фіксована плата залежно від розміру залишкового контейнера для сміття; змінний компонент оплати, який залежить від кількості вивозів, а в деяких випадках і від ваги контейнера. Схема «плати за те, що викидаєш» сприяла збільшенню окремого збирання відходів, а особливо, щоб спонукати громадян почати компостувати свої харчові залишки, зменшуючи таким чином відходи, які вони виробляють, і, відповідно, плату, яку вони сплачують.

Покращений роздільний збір відходів збільшив доходи від продажу високоякісного матеріалу вторсировини, що зменшило частку витрат на поводження з відходами. Як наслідок, середня плата за відходи на одного мешканця в Безансоні та навколишніх муніципалітетах становить 72 євро на рік, що нижче, ніж у середньому у Франції, 89 євро на жителя.

Найважливішим елементом шляху Безансона до нуля відходів є широке використання децентралізованого компостування для поводження з біовідходами. Хоча біовідходи не збираються окремо, у 2016 році 70% населення, що перебувало під керівництвом SYBERT, або мали компостер, або мали загальне місце для компостування, а понад 50% громадян компостували свої залишки їжі вдома.

Ця висока участь у процесах децентралізованого компостування відображається у скороченні біовідходів у залишкових відходах: з 67 кг на душу населення у 2009 році до 36 кг у 2014 році. Це широко розповсюджене рішення щодо децентралізованого компостування вдалося відвести 7436 тонн біовідходів від спалювання у 2016 році. Таким чином, муніципалітети SYBERT заощадили 792 900 євро лише при обробці, до чого слід додати додаткову економію від збирання. Ці тонни біовідходів були перетворені в компост

місцевого виробництва за дуже низькими експлуатаційними витратами [2].

Цікавим є досвід zero waste громад в Іспанії. Каталонія, Наварра та Балеарські острови протягом останніх 2 років інтенсивно працювали над розробкою та впровадженням на практиці конкретних законів, що прискорюють перехід до циркулярної економіки. Наприклад, сюди входять дії, що зараз є обов'язковими: збір відходів «від дверей до дверей», фінансові стимули на зразок системи «плати за те, що викидаєш».

Зрештою, Іспанія розпочала процес розробки нового пакета законів ЄС про відходи, і нещодавно був опублікований проєкт національного закону. Наразі громадянське суспільство та Zero Waste організації вимагають включення у національний закон таких елементів:

- впровадження політики запобігання та повторного використання;
- використання багаторазової тари;
- забезпечення належного перероблення органічних речовин;
- запровадження нових податків на відходи, що сприяють моделі «плати за те, що викидаєш».

Стратегія Zero Waste сприяє відновленню економіки, заощаджує кошти та створює можливості нових робочих місць у сфері повторного використання та підготовки до повторного використання. В Іспанії є майже сотня zero waste громад. І є підстави вважати, що наступні роки дедалі більше міст підуть шляхом нуль марнування ресурсів, оскільки це єдина стійка модель навколишнього середовища, економіки, суспільства й охорони здоров'я. Рівень перероблення твердих побутових відходів в Іспанії становить 38%, що на 10% нижче середнього показника в ЄС. Національна статистика за 2017 рік свідчить, що 17,8% біовідходів були зкомпостовані [3].

Отже, сучасний цивілізований світ поступово переходить на стратегію Zero Waste (нуль відходів) – застосування принципів, спрямованих на зведення до мінімуму сміття за допомогою багаторазового використання предметів і речей. Досвід зарубіжних країн підтверджує ефективність даної стратегії.

Список використаних джерел

1. «Нуль відходів» для України – чи це можливо? Програма прикордонного співробітництва ЄІСП Угорщина-Словаччина-Румунія-Україна. URL: <http://ecobereg.com.ua/null-vidhodiv.html> (дата звернення 13.09.2021).

2. Zero Waste France. URL: <https://zerowasteeurope.eu/member/zero-waste-france/> (дата звернення 18.09.2021).

3. Amigos de la Tierra. URL: <https://zerowasteeurope.eu/member/amigos-de-la-tierra/> (дата звернення 13.09.2021).

ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Морозова К. О., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри публічного управління

та адміністрування Попова Ю. М.

Підприємництво, як одна із конкретних форм прояву суспільних відносин, не тільки сприяє підвищенню матеріального і духовного потенціалу суспільства і створює сприятливе підґрунтя для практичної реалізації здібностей і талантів кожного громадянина, але й веде до єднання нації, збереження її національного духу і національної гордості. Роль держави як суб'єкта підприємницького процесу може бути різною в залежності від суспільних умов, ситуації, що складається у сфері ділової активності, і тих цілей, які ставить перед собою держава. В рамках даного дослідження розглянемо інструменти держави, спрямовані на підтримку малого і середнього підприємництва (МСП) в Україні.

Перш за все, основний інструмент – це відповідне законодавче поле. Так, Стратегію сталого розвитку України до 2030 [4] створення сприятливого

середовища для ведення бізнесу та розвитку МСП визначено одним із середньострокових напрямів реформування. Державна фінансова підтримка МСП надається за рахунок державного та місцевих бюджетів. Основним нормативно-правовим документом у даному напрямі є Закон України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва» [3], яким визначено, що державна підтримка суб'єктів МСП включає фінансову, інформаційну, консультативну підтримку, зокрема підтримку у сфері інновацій, науки, промислового виробництва, підтримку суб'єктів малого і середнього підприємництва, що провадять експортну діяльність, підтримку у сфері підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації управлінських кадрів та кадрів для ведення бізнесу.

Крім того, з 02.08.2017 р. набрав чинності Закон України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання» [2], який встановлює правові засади проведення моніторингу державної допомоги суб'єктам господарювання, здійснення контролю за допустимістю такої допомоги для конкуренції, спрямований на забезпечення захисту та розвитку конкуренції, підвищення прозорості функціонування системи державної допомоги.

Сучасним інструментом надання державної допомоги є «Портал державної допомоги», розроблений Антимонопольним комітетом України за підтримки проекту міжнародної технічної допомоги ЄС для збору інформації про чинну та нову державну допомогу, що містить реєстр державної допомоги, реєстр рішень, реєстр справ тощо [1].

Крім того, підтримка МСП на державному рівні полягає в наступному:

1) наданні фінансових продуктів та програм допомоги МСП з боку державних банків (АТ «Ощадбанк», АТ «Укресімбанк», АБ «Укргазбанк»);

2) залученні безробітних до організації підприємницької діяльності, що є однією з активних форм підтримки безробітних, яка здійснюється Державною службою зайнятості у разі відсутності на ринку праці підходящої роботи;

3) підтримці АПК з боку Мінагрополітики.

Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що

забезпечує формування та реалізацію політики у сфері підприємництва є Міністерство економічного розвитку і торгівлі України.

Також потрібно зауважити, що відповідно до чинного законодавства, фінансова державна підтримка суб'єктів малого підприємництва на державному рівні реалізується в рамках бюджетної програми «Мікрокредитування суб'єктів малого підприємництва», головним розпорядником та відповідальним виконавцем якої є Державна регуляторна служба України.

На жаль, на сьогодні з державного бюджету на підтримку та розвиток МСП виділяється недостатній обсяг фінансових ресурсів. Невиконання планів фінансування національної програми сприяння розвитку малого підприємництва, очевидно, пов'язане з тим, що органи виконавчої влади, які, на жаль, змінюються надзвичайно часто, розглядають цю статтю бюджету за залишковим принципом.

Разом з тим, існує і позитивний досвід підтримки МСП на регіональному рівні. Прикладом державної підтримки розвитку МСП за рахунок місцевого бюджету є м. Київ, зокрема Положення про фінансово-кредитку підтримку суб'єктів МСП у м. Києві, що реалізується Київською міською державною адміністрацією та Німецько-Українським фондом [5].

Програма фінансово-кредитної підтримки суб'єктів МСП у м. Києві спрямована запобігти спеціалізації МСП здебільш на торговельно-посередницькій діяльності. Фінансування отримають пріоритетні для міста галузі промисловості, створення освітньої інфраструктури та надання послуг в сфері житлово-комунального господарства. Київською міською владою на фінансово-кредитну підтримку у 2018 виділено 10 млн грн. За рахунок цих коштів для київських підприємців компенсуватиметься 50 % номінальної відсоткової ставки, що встановлюється кредитним договором. Так, для кінцевого позичальника відсоткова ставка буде найнижчою в Україні – близько 7,5 % [5].

Позичальниками можуть бути суб'єкти господарювання – резиденти

України, які зареєстровані в місті Києві, виробничі потужності яких розміщені на території міста Києва та які підпадають під визначення суб'єктів малого або середнього підприємництва згідно з положеннями Господарського кодексу України. Сума кредиту в національній валюті не може перевищувати суму еквівалентну 250 000 євро. Максимальний строк надання фінансово-кредитної підтримки не може перевищувати 2 роки.

У квітні 2018 року Укргазбанк у межах даної Програми видав перший в Україні кредит на суму 2,6 млн грн ТОВ «Реабілітімед» для розширення виробничих потужностей і придбання сучасного німецького обладнання для виробництва ортопедичної та медичної продукції, яка б відповідала світовим стандартам якості [5].

Разом з тим, підтримка МСП має координуватись Регіональними фондами підтримки підприємництва, створеними у межах Українського фонду підтримки підприємництва – структури, яка за державні кошти впроваджує затверджені урядом заходи та програми, спрямовані на забезпечення для МСП можливості отримати освітню, консультаційну, гарантійну і, зокрема, пільгову фінансово-кредитну підтримку.

Список використаних джерел

1. Портал державної допомоги: офіційна сторінка URL: <http://pdd.amc.gov.ua/main/home/amkuforms>. (дата звернення 13.09.2021).
2. Про державну допомогу суб'єктам господарювання: Закон України від 01.07.2014 р. № 1555-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1555-18>. (дата звернення 13.09.2021).
3. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва: Закон України від 22.03.2012 р. № 4618-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4618-17>. (дата звернення 13.09.2021).
4. Про Стратегію сталого розвитку Україна до 2030: проект Закону України від 07.08.2018 № 9015. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JH6YF00A??an=332>. (дата звернення 13.09.2021).
5. Хотенко О. Державна підтримка малого та середнього підприємництва.

Інститут податкових реформ. URL: <https://ngoipr.org.ua/blog/derzhavna-pidtrymka-malogo-ta-serednogo-pidpryyemnytstva/>.(дата звернення 13.09.2021).

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Пигида А. В., здобувач вищої освіти СВО «Магістр»

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

*Науковий керівник : д.н. держ. упр., завідувач кафедри публічного
управління та адміністрування Лозинська Т. М.,*

Одним із основних напрямків змін в публічній сфері України є реформування територіальної організації влади на основі децентралізації. Децентралізація розглядається як принцип побудови системи управління, здатної забезпечити належні умови для розвитку всіх адміністративно-територіальних утворень, що сприятиме підвищенню рівня життя населення. У процесі децентралізації відбулася передача частини повноважень та ресурсів до місцевих громад, що сприяло зростанню їх економічної свободи.

Згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 р. № 721-р «Про визначення адміністративних центрів та затвердження територій територіальних громад Полтавської області» [1] в межах Котелевського району сформовано території двох громад – Котелевської та Великорублівської. До складу новоствореної Котелевської громади увійшли території Котелевської селищної, Більської, Деревківської та Сидоряченської сільських рад.

Отже, перед новою громадою стоїть завдання обрати напрями та пріоритети подальшого розвитку, визначитись, яким чином об'єднати в одне ціле людей, які живуть в різних населених пунктах та раніше мали свій орган самоврядування (сільську раду), який вирішував усі питання на місцях, а також

організувати роботу апарату новоствореної громади відповідно до вимог чинного законодавства.

Було прийнято рішення розробити стратегію розвитку громади відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 року № 932 «Про затвердження Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів» [2], Стратегії регіонального розвитку Полтавської області на 2021-2027 роки [3].

Враховуючи те, що стратегія розвитку громади – це не просто документ, а важливе покрокове планування майбутнього громади, розпорядженням селищного голови було створено робочу групу, до складу якої увійшло 38 членів громади. Вони активно беруть участь в опитуваннях, які проводяться в процесі роботи над документом, готують ідеї та пропозиції. Також до розробки стратегії було залучено експерта – завідувача кафедри публічного управління та адміністрування Полтавського державного аграрного університету, доктора наук з державного управління, професора Тамару Миколаївну Лозинську.

У процесі підготовки проекту стратегії було проведено соціологічне дослідження на тему думок і суджень щодо розвитку громади у різних соціальних і професійних групах (виробництво, бізнес, освіта, медицина, культура, комунальна сфера, органи влади, громадські організації) у формі дискусій та за допомогою традиційного анкетування. При розробці стратегічного плану було застосовано трирівневу схему планування, який містить в собі наступні етапи:

I етап: Аналіз ситуації, формування візії, місії;

II етап: Визначення стратегічних та операційних цілей;

III етап: Розробка програм, згідно з якими буде впроваджуватись стратегія в життя.

Під час дослідження методології написання стратегій розвитку було проаналізовано декілька стратегій світових міст та громад, а саме: Бірмінгем,

Познань, Краків, Варшава, Львів і Вінниця.

Вивчаючи різні приклади й підходи до формування головних стратегічних планів, за основу написання взято методику, розроблену Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України [4], яку адаптовано під умови Котелевської територіальної громади.

У системі управління нашої держави, як і загалом у світовій, основний акцент в економічній парадигмі ставився переважно на матеріально-речові аспекти, як на домінанту соціально-економічного розвитку. Але, зважаючи на практичний досвід багатьох розвинених країн, швидкий розвиток економіки не задовольняє потреб основної маси населення, не створює сприятливого соціально-духовного клімату, умов для автоматичного покращення якості життя. Тому основою соціального та економічного розвитку громади є вирішення проблем життєдіяльності мешканців, покращення добробуту населення як основної складової життя суспільства. Цілком логічно, що пріоритетом у системі управління громади стає увага до розвитку людського капіталу, підвищення якості надання публічних послуг, розвиток місцевої економіки та трансформація системи управління. Одним з основних напрямків стратегії є подолання проблеми міграції населення шляхом створення нових робочих місць, комфортних соціально-культурних умов, розвитку інфраструктури та підтримки сприятливого клімату для результативного функціонування бізнесу.

Особливістю розробки Стратегії розвитку Котелевської територіальної громади є поєднання експертної роботи з громадськими консультаціями та обговореннями. Адже саме для досягнення збалансованого розвитку громади було обрано для роботи метод партнерства, який спирається на широке залучення громадськості до процесу розробки стратегії на всіх етапах роботи над документом. Важливо, що робоча група схиляється до думки, що результатом стратегічного планування має стати не документ (Стратегія), а визначення напрямів стратегічного управління розвитком громади на основі

положень та напрямків, змодельованих у ньому. За такого підходу розроблення стратегічного плану перестає бути самоціллю, а перетворюється в дієвий інструмент управління розвитком громади.

Список використаних джерел

1. Про визначення адміністративних центрів та затвердження територій територіальних громад Полтавської області: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.06.2020 №721-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/721-2020-%D1%80#Text> (дата звернення 10.11.2021).

2. Про затвердження Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 №932. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/932-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення 10.11.2021).

3. Стратегії розвитку Полтавської області 2021-2027. URL: <https://www.minregion.gov.ua/napryamki-diyalnosti/derzhavna-rehional-na-polityka/strategichne-planuvannya-regionalnogo-rozvitku/strategichne-planuvannya-regionalnogo-rozvytku-na-period-do-2027-roku> (дата звернення 10.11.2021).

4. Про затвердження Методики розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації: Наказ Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України від 31.03.2016 №79. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0632-16#Text> (дата звернення 10.11.2021).

ФУНКЦІЇ АГЕНЦІЙ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ЯК ІНСТИТУЦІЙ РЕГІОНАЛЬНОГО ТА МІСЦЕВО РОЗВИТКУ

*Сергієнко В. І., здобувач вищої освіти, СВО «Магістр»
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри публічного управління
та адміністрування Попова Ю. М.*

Утворення та ефективне функціонування у кожному регіоні агенції регіонального розвитку (АРР) є одним із головних пріоритетів упровадження нової державної регіональної політики в Україні. Міністерство розвитку громад та територій України розглядає агенції як партнерів у реалізації на регіональному та місцевому рівнях нових підходів до забезпечення сталого соціально-економічного розвитку регіонів і громад, упровадження трирівневої системи стратегічного планування регіонального розвитку, активізації інвестиційного, експортного та підприємницького потенціалу територій, а також реалізації проектів, спрямованих на зміцнення економічної бази територій та створення сприятливих умов для комфортного проживання, самореалізації та розвитку громадян. Особливе місце АРР у забезпеченні регіонального та місцевого розвитку обумовлене тим, що їх співзасновниками виступають місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, організації місцевого бізнесу, громадські організації, наукові та навчальні заклади регіону. Це дозволяє залучити широке коло фахівців та врахувати потреби та інтереси різних категорій громадян, бізнесу та органів влади при розробці пропозицій щодо стратегічних та оперативних цілей і завдань розвитку регіонів і громад.

Результатами діяльності АРР в Україні мають стати [3]:

– ефективне планування і реалізація політики регіонального розвитку, оптимальне поєднання державних, регіональних та місцевих ініціатив, влади,

бізнесу та громадськості;

- налагодження ефективної системи проектної діяльності, розроблення якісних проектів регіонального розвитку;
- підвищення інвестиційної привабливості регіонів, залучення інвестицій;
- підтримка розвитку малого та середнього бізнесу;
- підтримка експортної діяльності та сприяння суб'єктам місцевої економіки у виході на нові ринки;
- підтримка галузевого розвитку регіонів з урахуванням їх конкурентних переваг;
- розвиток міжрегіональної економічної інтеграції, розроблення міжрегіональних проектів тощо.

Утворення АРР відбувається відповідно до: Закону України «Про засади державної регіональної політики» [1]; Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового положення про агенцію регіонального розвитку» [2]. Завдяки прийняттю зазначених правових актів регіони отримали можливість створювати неприбуткові небюджетні установи, які допомагатимуть місцевій владі втілювати регіональну стратегію розвитку і здійснювати заходи, передбачені планом з її реалізації, надавати широкий спектр послуг, спрямованих на забезпечення регіонального розвитку.

Відповідно до законодавства, АРР є неприбутковою установою, що утворюється на засадах партнерства між державним, приватним та громадським секторами, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями з метою ефективної реалізації державної регіональної політики. Засновниками АРР можуть бути Верховна Рада Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські ради та Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації. Водночас співзасновниками агенцій також можуть бути регіональні торгово-промислові палати, регіональні асоціації підприємців, регіональні представництва всеукраїнських асоціацій органів місцевого самоврядування чи асоціації органів місцевого самоврядування регіону, вищі навчальні заклади, наукові

установи, профільні громадські об'єднання регіону.

Основними функціями АРР відповідно до Типового положення є [2]:

- проведення аналізу соціально-економічної ситуації, проблем розвитку відповідного регіону формування та подання відповідним органам виконавчої влади та місцевого самоврядування пропозицій щодо шляхів їх розв'язання;
- вивчення досвіду інших держав щодо реалізації регіональної політики та підготовка пропозицій щодо використання позитивного досвіду в регіоні;
- сприяння, у тому числі шляхом організації та проведення консультаційної роботи, у реалізації суб'єктами регіонального розвитку регіональної стратегії розвитку та виконанні плану заходів з її реалізації, програм і проектів регіонального розвитку;
- підвищення інвестиційної привабливості регіону, залучення інвестиційних та кредитних ресурсів, міжнародної технічної допомоги для регіонального розвитку;
- створення умов для інституційного та інфраструктурного розвитку регіону.

Отже, особливе місце АРР у забезпеченні регіонального та місцевого розвитку обумовлене тим, що їх співзасновниками виступають місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, організації місцевого бізнесу, громадські організації, наукові та навчальні заклади регіону. Це дозволяє залучити широке коло фахівців та врахувати потреби та інтереси різних категорій громадян, бізнесу та органів влади при розробці пропозицій щодо стратегічних та оперативних цілей і завдань розвитку регіонів і громад.

Список використаних джерел

1. Про засади державної регіональної політики: Закон України від 05.02.2015 р. № 156-VIII. URL: <http://surl.li/alfxw> (Дата звернення 18.10.2021).
2. Про затвердження Типового положення про агенцію регіонального розвитку: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2016 р. № 258. URL: <http://surl.li/alfxx> (дата звернення 18.10.2021).
3. Тодорова О. Л., Лесик О. В. Агенції регіонального розвитку як

складова інституційного забезпечення реалізації державної регіональної політики. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 13-14. С. 72-78.

УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я У КОНТЕКСТІ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Луговець О. О., здобувач вищої освіти, СВО «Магістр»

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри публічного управління

та адміністрування Попова Ю. М.

Донедавна в системі охорони здоров'я переважали адміністративні методи управління, які на фоні фінансування стали основою екстенсивного розвитку медичних закладів. В час ринкової економіки такий шлях розвитку вичерпав свої можливості, оскільки система, яка практично не використовує економічні важелі, інструменти та стимули до пошуку нових типів медичних закладів, альтернативних форм надання методичної допомоги, підвищення якості профільних послуг тощо, формує підґрунтя посилення диспропорцій та нарощування медичних, соціальних і, врешті, економічних втрат. Найбільш показовим проявом нових тенденцій в управлінні установ охорони здоров'я є поява приватних організацій з властивими їм особливостями. Вони відрізняються від державних закладів більш гнучким управлінням, свободою у прийнятті управлінських та фінансових рішень. Проте, до якого б типу закладів не належала установа охорони здоров'я, необхідною умовою її існування є активне застосування системи ефективних методів управління, адаптованих до специфіки охорони здоров'я як об'єкта економічного регулювання.

Процес прийняття управлінського рішення у вітчизняних закладах охорони здоров'я стає все більш ускладненим з огляду на наростання

різноспрямованості аспектів, які визначають ефективність подальшої реалізації таких рішень у сучасних умовах. Реформування вітчизняної медицини, обмежене фінансування закладів охорони здоров'я, поширення прогресивних методик лікування та діагностування, зростання захворюваності населення та підвищення вимог пацієнтів до якості медичних послуг – чинники, які формують нові виклики до всіх учасників взаємовідносин у медичній галузі.

З метою удосконалення системи управління медичним закладом та підвищення якості такого управління, що є обов'язковою умовою забезпечення його конкурентних переваг в умовах переходу на автономну модель діяльності, доцільним є впровадження наступних заходів. Одним із напрямків ефективного управління медичним закладом є ефективна кадрова політика. Оскільки, якість і доступність надання медичної допомоги населенню напряму залежать від рівня забезпеченості закладів охорони здоров'я медичними працівниками та їхнього професійного рівня [5]. На сьогодні в Україні існує гостра нестача фахівців-організаторів у сфері охорони здоров'я, які вміють приймати відповідальні, самостійні й ефективні рішення стратегічного характеру. Це пояснюється відсутністю ефективної системи підготовки менеджерів у галузі охорони здоров'я та створення якісної освітньої бази з урахуванням найкращих здобутків провідних країн світу та реалій української системи охорони здоров'я. Окрему увагу необхідно звернути на те, що управлінці в розвинених країнах світу – це фахівці з економічною чи юридичною освітою, так звані медичні менеджери, а в Україні велика частка управлінців у галузі охорони здоров'я – фахівці без досвіду та навичок з управління, які мають медичну освіту (лікарі-практики) і більшість з яких не мають правової чи економічної підготовки. З моменту реформування охорони здоров'я активно ведеться дискусія щодо статусу керівного складу медичного закладу, а також наявність у них спеціальної освіти для займання таких посад. Наразі усі функції як і адміністративні, так і медичні в українських медичних закладах виконує головний лікар. Це величезний масив роботи, який у багатьох розвинених країнах світу виконує два фахівця – генеральний директор займається

ключовими адміністративними питаннями, а медичний директор курирує всі медичні процеси [5]. З 1 січня 2019 року в Україні функції директора та медичного директора були чітко розмежовані: директор закладу займатиметься питаннями господарської діяльності, а медичний директор – виключно питаннями медицини. Нікого не звільнятимуть: усі головні лікарі та інші медичні працівники виконуватимуть свої функції без змін до закінчення терміну дії їхніх договорів [3]. Після завершення терміну дії договору головні лікарі зможуть пройти конкурс як на посаду генерального директора, так і на посаду медичного директора закладу охорони здоров'я. До 2022 року обіймати посаду директора на конкурсній основі може претендент із гуманітарною освітою, правознавець, економіст, лікар, управлінець. Із 2022 року претенденти, які не мають управлінської чи менеджерської освіти у галузі знань «Управління та адміністрування» або «Публічне управління та адміністрування», повинні будуть додатково здобути її. Наступним напрямком в управлінні медичним закладом – активізація впровадження сучасних моделей (систем) якості в діяльність медичного закладу, що дозволить забезпечити пряму залежність якості медичної допомоги від системи управління. Такими моделями можуть стати: система міжнародних стандартів якості ISO 9001; Моделі досконалості (EFQM); системи якості Міжнародного товариства якості охорони здоров'я (ISQua); моделі спільної комісії з акредитації організацій охорони здоров'я (JCAHO); моделі постійного покращення (Associates in Process Improvement) [2]. Але, обов'язковим для керівника у сфері якості є використання методу системного підходу для встановлення взаємодії всіх процесів у системі та запровадження елементів самооцінювання діяльності медичного закладу в контексті підвищення якості надання медичної допомоги [1]. Процеси системи управління якістю, згідно з міжнародними стандартами в адаптації до медичного закладу, можна розподілити на чотири групи: процеси, пов'язані з відповідальністю керівництва у сфері якості; з управлінням ресурсами для забезпечення лікувально-діагностичного процесу; процеси надання медичної допомоги (профілактичний, лікувальний, діагностичний, реабілітаційний,

догляду за хворими та ін.); процеси моніторингу, вимірів, оцінки, аналізу та поліпшення кожного виду діяльності. Зауважимо, що зазначені групи процесів у певних межах відбуваються на кожному рівні управління: керівника закладу, його заступників, керівників структурних підрозділів, безпосередніх виконавців (рівень самоуправління) [3]. Модернізація системи управління в сфері охорони здоров'я передбачає впровадження ефективних комунікативних технологій та налагодження взаємин між медичними працівниками (надавачами послуг) й пацієнтами (споживачами), їх документальне оформлення. Така комунікація повинна ґрунтуватись на моделі збалансованого, оптимального трикутника дій «послуга – постачальник – замовник», яка працює у передових країнах світу.

Реформування медичного сектору є досить складним процесом, оскільки лікарняні заклади залишаються досить консервативним елементом системи охорони здоров'я, попри нові виклики і зміни в самих системах. Функціональна діяльність медичних закладів на ринку медичних послуг в сучасних умовах має враховувати виклики ендогенного та екзогенного характеру, пов'язані з проведенням медичної реформи та процесами децентралізації, до яких слід віднести: використання нових моделей управління; нових методів оплати медичних послуг, посилення контролю за їх роботою; вдосконалення форм планування та організації діяльності медичних установ; професіоналізацію кадрового забезпечення медичних закладів; інноватизацію інформаційно-аналітичного забезпечення в частині формування електронної системи охорони здоров'я (E-Health); диференціацію джерел фінансового забезпечення надання медичних послуг; дотримання міжнародних стандартів якості надання медичних послуг, здійснення аудиту якості медичної допомоги й постійного моніторингу конкурентоспроможності медичних послуг.

Список використаних джерел

1. Грабовський В. А., Клименко П. М. Системний підхід до управління закладами охорони здоров'я. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2014. № 3. С. 136-142.

2. Дмитрук О.В. Управління адаптацією персоналу закладів охорони здоров'я в нових умовах господарювання. [http://www:
http://rev.kpu.zp.ua/journals/2018/5_10_uk/33.pdf](http://www.http://rev.kpu.zp.ua/journals/2018/5_10_uk/33.pdf).

3. Ефективне управління медичними закладами. Можливості МІС. <https://euromd.com.ua/post-8164-efektivne-upravlinnya-medichnimi-zakladami-mozhливosti-mis>.

4. Мартинюк О. А., Курдибанська Н. Ф. Впровадження системи управління якістю в медичних закладах. Причорноморські економічні студії. 2016. Вип. 6. С. 75-79.

5. Мельник Л. А. Сучасний керівник медичного закладу в умовах реформування здравооохоронної галузі. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1336>.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПОВНОВАЖЕНЬ РАЙОННИХ РАД

*Гнаток Є.М., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д. держ. упр., професор Лозинська Т. М.*

Завершення адміністративно-територіальної реформи в Україні не лише змінило кількість адміністративно-територіальних одиниць, але й сформувало потребу у більш чіткому визначенні повноважень органів місцевого самоврядування різних рівнів. Особливо важливими ці питання є для районного рівня, оскільки суттєве скорочення районів і передача майна районних рад на рівень територіальних громад обумовлює необхідність встановлення функцій районних рад таким чином, щоб вони не перетиналися з функціями сільських, селищних і міських рад, з одного боку, і дозволяли скоординувати зусилля місцевих рад базового рівня щодо вирішення питань місцевого значення, з іншого.

Не зважаючи на те, що країна отримала новий адміністративно-територіальний устрій і нові економічні та організаційні основи функціонування місцевих рад базового рівня, розподіл повноважень між органами місцевого самоврядування усе ще здійснюється на підставі Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», прийнятому ще в 1997 р. [1]. Тож і районні ради мають діяти лише в межах та на підставі Конституції України і законів України.

Із прийняттям Закону України «Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо приведення у відповідність положень бюджетного законодавства у зв'язку із завершенням адміністративно-територіальної реформи» [2], склад доходів та видатків районних бюджетів було суттєво переглянуто. Зокрема, 60% податку на доходи фізичних осіб (ПДФО), які до проведення реформи надходили до районних бюджетів, зараз передаються до місцевих бюджетів територіальних громад, а отже і відповідні повноваження мають бути передані сільським, селищним, міським радам. Тому подальші кроки, пов'язані з визначенням нових повноважень органів місцевого самоврядування, мають забезпечуватися законодавчо. З цією метою Міністерством розвитку громад та територій України розроблено новий законопроект «Про місцеве самоврядування в Україні» [3], яким унормовуються всі зміни, що вже відбулися в сфері місцевого самоврядування, та встановлюються нові правила діяльності районних і обласних рад. На жаль, цей законопроект, як і інші, розроблені іншими суб'єктами, так і не набув статусу закону, що перешкоджає формуванню сучасної моделі місцевого самоврядування.

Сфера компетенції районних рад в частині таких питань, як забезпечення організації роботи ради, затвердження районного бюджету, звітів про його виконання, затвердження місцевих програм, управління майном спільної власності територіальних громад району усе ще залишається неврегульованою належним чином [3]. На даному етапі розвитку місцевого самоврядування мають бути закріплені позитивні результати децентралізації. З цією метою має

бути прийнято ряд основоположних законів, а саме: «Про засади адміністративно-територіального устрою в Україні», «Про місцевий референдум», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про місцеві державні адміністрації» та інші закони, пов'язані із функціонуванням місцевого самоврядування. Саме за такого перебігу подій повноваження між органами місцевого самоврядування різних рівнів зможуть бути розподілені за принципом субсидіарності, а отже, мешканці громад можуть сподіватися на поліпшення умов життя та отримання механізмів впливу на місцеву владу

Список використаних джерел

1. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 №280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/280/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 05.11.2021).

2. Про внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо приведення у відповідність положень бюджетного законодавства у зв'язку із завершенням адміністративно-територіальної реформи: Закон України від 17.09.2020 №907-ІХ. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/t200907> (дата звернення 05.11.2021).

3. Офіційний сайт платформи «Децентралізація дає можливості». URL: <https://decentralization.gov.ua/news/12864> (дата звернення 05.11.2021).

РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОЇ ФОРМИ ГРОМАДСЬКОЇ УЧАСТІ У МІСЦЕВОМУ САМОВРЯДУВАННІ

Дикань О.О., здобувач вищої освіти СВО Магістр

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

Науковий керівник: к. е. н., професор Галич О. А.

Одним із сучасних трендів є активне впровадження в діяльність органів місцевого самоврядування елементів електронної демократії. Більш активно це відбувається в містах України, але останнім часом набуло поширення і в

сільських територіальних громадах.

В дослідженні, здійсненому Аналітичним центром CEDOS в рамках впровадження проекту Ради Європи «Сприяння участі громадян у демократичному процесі прийняття рішень в Україні» в 2017 р. зазначені численні платформи електронної демократії м. Києва. Спеціальними підсайтами офіційних сайтів Київради та КМДА, за допомогою яких здійснюється залучення громадян та комунікація з організаціями громадянського суспільства є, зокрема: Громадський проект Київ (gb.kyivcity.gov.ua), Електронні петиції до Київради (petition.kievcity.gov.ua), Громадське обговорення проектів нормативно-правових актів КМДА (projects.kievcity.gov.ua), Контактний центр міста Києва 1551 (1551.gov.ua та його мобільні додатки).

Серед платформ, які використовуються організаціями громадянського суспільства та активістами м. Києва для комунікації між собою та з органами влади, є: Ресурсний центр ГУРТ (gurt.org.ua), Велика ідея (biggggidea.com), Громадський простір (prostir.ua), Жителі (zyteli.com), Mistosite (mistosite.org.ua), Платформа міських інновацій (cityip.org.ua), Civil Society app (gurtom.mobi), Розумне місто (rozumnemisto.org), Доступ до правди (dostup.pravda.com.ua), Відкрите місто (opencity.in.ua), Єдина система місцевих петицій (e-dem.in.ua), Громадянське суспільство і влада (civic.kmu.gov.ua) [1].

Плановий розвиток та впровадження інструментів електронної демократії в Україні вимагає розширення їх спектру і в Пирятинській міській територіальній громаді Полтавської області. Для ефективною реалізації функцій Пирятинською міською радою, створення добрих умов для розвитку територіальної громади, а також підвищення комунікативної та суспільно-корисної активності громадян, посилення їх участі в вирішенні питань місцевого значення запропоновано розширити пакет е-сервісів офіційного сайту громади (таблиця 1).

Очікується, що охарактеризовані в таблиці 1 е-сервіси сприятимуть діяльності Пирятинської міської ради в таких напрямках:

**Пакет е-сервісів для забезпечення напрямів діяльності та співпраці
Пирятинської міської ради з територіальною громадою, 2022-2023 рр.**

Етапи реалізації місцевої політики		Напрями діяльності					
Е-сервіс	Призначення е-сервісу	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Формування порядку денного політики							
Звернення та петиції	Індикатор висвітлення найгостріших і найважливіших питань з точки зору жителів громади, контролю за діяльністю влади						
Панель міста	Показники життєдіяльності міста						
2. Формулювання політики							
Консультації з громадськістю	Залучення громадян до участі в управлінні, вільний доступ до інформації, забезпечення гласності, відкритості та прозорості діяльності						
Громадські обговорення, опитування	Вивчення поточних потреби та проблем членів громади та окреслення перспектив співпраці						
Електронний кабінет депутата	Внесення депутатом пропозицій під час сесій в реальному часі						
3. Затвердження політики							
Бюджет участі	Участь жителів у прийнятті рішень щодо розподілу частини коштів міського бюджету						
Он-лайн трансляція сесій, виконкомів	Забезпечення прозорості діяльності органів місцевого самоврядування						
4. Втілення політики							
Відкритий бюджет - візуалізації	Підвищення якості звітування органу місцевого самоврядування, в частині використання коштів громади						
Єдиний державний портал відкритих даних	Забезпечення доступу до інформації органу місцевого самоврядування з можливістю її наступного використання						
ЦНАП	Сервіс для подання електронних заяв без необхідності відвідування офісу						
Єдина система електронних публічних закупівель (ProZorro)	Забезпечення прозорості та ефективності використання коштів громади, запобігання корупційним схемам у закупівлях						
5. Моніторинг і контроль							
Портал «Відкрите місто»	Зазначення корисних об'єктів та створення повідомлення про проблему						
Звернення та петиції	Вплив на діяльність органів влади, відстоювання своїх прав та законних інтересів						
Єдиний веб-портал використання публічних коштів	Надає інструменти для контролю та доступу за використанням коштів платників податків						

– залучення населення до участі у вирішенні питань місцевого та

загальнодержавного значення (1);

– володіння, використання та управління комунальною власністю (2);

– забезпечення комплексного соціально-економічного та культурного розвитку відповідної території (3);

– надання соціальних послуг населенню, соціальний захист населення, сприяння працевлаштуванню громадян (4);

– забезпечення законності, громадської безпеки, правопорядку, охорона прав, свобод і законних інтересів громадян (5);

– захист інтересів і прав місцевого самоврядування (6).

До пакету е-сервісів, що вже були задіяні Пирятинською міською радою в 2017-2020 рр. [2] (в т. ч. в тестову режимі), або впровадження яких вже обговорювалося, доцільно додати:

– «Панель міста» (показники життєдіяльності міста);

– «Консультації з громадськістю»; призначення – формулювання місцевої політики шляхом залучення громадян до участі в управлінні, надання можливості вільного доступу до інформації про діяльність органів виконавчої влади, а також забезпечення гласності, відкритості та прозорості їх діяльності;

– «Громадські обговорення»; призначення – вивчення поточних потреб та проблем членів громади та окреслення перспектив співпраці;

– «Відкритий бюджет»; мета – підвищення якості звітування органу місцевого самоврядування в частині використання коштів громади;

– «Єдиний державний портал відкритих даних»; забезпечення доступу до інформації органу місцевого самоврядування з можливістю її наступного використання;

– «ЦНАП» – сервіс для подання електронних заяв без необхідності відвідування офісу;

– платформу «Єдина системи електронних публічних закупівель» (ProZorro), що дозволить використати аналітичні інструменти для контролю та моніторингу публічних закупівель (DOZORRO); її призначення – забезпечення прозорості та ефективності використання коштів громади, запобігання

корупційним схемам у закупівлях;

– портал «Відкрите місто» (зазначення корисних об'єктів та створення повідомлення про проблему);

– «Єдиний веб-портал використання публічних коштів»; призначення – надати інструменти для контролю та доступу за використанням коштів платників податків.

Щоб мешканці сіл усвідомили необхідність цифрових навичок та переваги користування ними, опанували ці навички в територіальних громадах Полтавської області необхідна просвітницька кампанія.

Саме тому, пріоритетами у процесі розвитку е-демократії в територіальних громадах Полтавської області мають стати: створення та поширення навчальних ресурсів, консультаційної допомоги посадовим особам органів місцевого самоврядування з питань розвитку е-демократії та цифровізації територіальних громад; підвищення цифрової грамотності населення (створення умов для навчання дорослих), громадських об'єднань, бізнесу; впровадження мотиваційних програм та проведення інформаційних кампаній для більшого залучення жителів до використання впроваджених цифрових інструментів.

Список використаних джерел

1. Дослідження здійснене Аналітичним центром CEDOS в рамках впровадження проекту Ради Європи «Сприяння участі громадян у демократичному процесі прийняття рішень в Україні». 2017. URL: <https://rm.coe.int/research-on-mechanism-civil-participation/168076e133> (дата звернення: 20.11.2021).

2. Пирятинська громада. URL: <http://pyriatyn.org.ua/> (дата звернення: 09.11.2021).

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПИРЯТИНСЬКОЇ ГРОМАДИ ЩОДО ДІЯЛЬНОСТІ МІСЬКОЇ РАДИ

*Чайка А.В., здобувач вищої освіти СВО Бакалавр
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О. І.*

Довіра громади до органів самоврядування в сучасних умовах визначається рівнем прозорості та відкритості останніх.

Принцип прозорості органів публічного управління полягає в установленні ними умов, що забезпечують залучення громадян та інших об'єктів управління до прийняття управлінських рішень шляхом створення і гарантування високого рівня їх обізнаності щодо змістовного та процедурного аспектів державно-управлінської діяльності, а принцип відкритості державної влади є її обов'язком із забезпечення можливості вільного доступу громадян до здійснення управління публічними справами у спосіб безпосереднього волевиявлення [1].

Ця проблема досліджувалася на матеріалах Пирятинської міської ради [2].

Інформаційне забезпечення громади щодо діяльності Пирятинської міської ради відбувається згідно прийнятих в 2020 р. програм: «Висвітлення діяльності Пирятинської міської ради в засобах масової інформації» та «Партисипативна демократія в діяльності Пирятинської міської ради».

Засобами інформаційної взаємодії з боку місцевої влади є такі власні засоби: офіційний веб-сайт Пирятинської міської ОТГ; стенди з інформацією в приміщенні Пирятинської міської ради та виконавчого комітету; стенди з інформацією в місцях прийому депутатів. Основний канал для інформування громадськості про діяльність ради офіційний веб-сайт сайт Пирятинської міської ОТГ. Кількість користувачів на офіційному веб-сайті 440705, з них нових 43679. На сайті запропоновано каталог інформації, що розміщена на

виконання вимог статті 15 Закону України «Про доступ до публічної інформації».

Станом на 31 грудня 2019 р. на веб-сайті оприлюднено 4482 од. інформації (на 31.12.2018 р. – 3472). У розрізі: рішення сесії міської ради – 552 (378) од.; рішення виконавчого комітету міської ради – 501 (489) од.; розпорядження міського голови – 258 (221) од.; проекти рішень сесії міської ради – 592 (412) од.; проекти рішень виконавчого комітету міської ради – 553 (429) од.; протоколи засідань сесії та виконкому – 53 (51) од.; оголошення про скликання сесій та виконавчого комітету – 53 (51) од.; оголошення про проведення депутатських комісій – 106 (92) од.; інші оголошення – 143 (136) од.; рубрика «Актуально» – 37 (34) од.; оновлені інформації про діяльність структурних підрозділів виконкому міської ради – 141 (193) од.; заходи – 83 (54) од.; оголошення про проведення особистого та виїзного прийомів міського голови, в тому числі і у старостатах – 37 (43) од.; гаряча телефонна лінія – 39 (41) од.; рубрика «Новини» – 1334 (943) од.

Окремо здійснюється інформування через соціальні мережі – сторінка Пирятинської міської ОТГ у соціальній мережі Facebook (4038 учасників), загальнодоступна група «Пирятинські вісті», 5,4 тис. учасників), обласна газета «Апельсин» (Новини Полтавщини)».

Новини розміщуються і у соціальній мережі Facebook – 2019 р. (938 од.) та Instagram (155 од., сторінка функціонує з 22 серпня поточного року).

Також необхідно зазначити, що у ЗМІ розміщено 263 (227 в 2018 р.) інформацій (оголошення, привітання, рішення, заходи тощо) про діяльність міської ради, її виконавчого комітету, діяльність депутатів. На ТРК «Пирятин» висвітлено 208 (175 в 2018 р.) сюжетів.

Запит на інформацію подається до приймальні міського голови письмово, усно, за телефоном, факсом або на електронну адресу. Звіти щодо кількості запитів на публічну інформацію розміщуються на сайті в розділі «Доступ до публічної інформації». За 2020 р. до Пирятинської міської ради надійшов 44 інформаційних запити. Стосовно категорії дописувачів, то за публічною

інформацією зверталися 17 юридичних осіб та 27 громадян. Основна кількість запитів, що надійшли до міської ради протягом звітнього періоду отримана електронною поштою – 39, в письмовому вигляді поштою – три, два – прийнято особисто від запитувачів. У 35 випадках запитувачам інформації надано змістовні відповіді, три запити надіслано за належністю, у двох випадках відмовлено, чотири – на виконанні.

На сайті працює електронна приймальня. Отримано сім звернень протягом 2019 р. Є розділи «Електронні петиції», «Трансляцій сесійних засідань онлайн». Це дає можливість жителям ОТГ не тільки подавати заяви до виконавчого комітету міської ради, а й контролювати виконання проблемних питань.

Щовівторка у міській раді працює «гаряча» телефонна лінія, в якій беруть участь працівники міської ради (заступники міського голови, секретар ради, керуючий справами та начальники відділів).

З метою створення належних умов прийому громадян, оперативного вирішення проблем жителів ОТГ запроваджено проведення Днів міської ради у старостатах, які проводяться почергово першого четверга місяця. За 2019 р. відбулися 12 Днів міської ради у Калиновомостівському та Олександрівському старостатах, під час яких здійснювався виїзний прийом міського голови.

В 2019 р. надійшло 281 звернення, з них письмових – 226, на особистий прийом до міського голови звернулося 55 осіб. З усіх звернень: 18 – повторні; 49 – колективні. У зверненнях порушені питання: комунального господарства – 86 (96 в 2018 р.), аграрної політики і земельних відносин – 60 (82), екології та природних ресурсів – 20 (23), соціального захисту – 29 (31), сім'ї, дітей, молоді, гендерної рівності, фізичної культури і спорту – 3 (9), житлової політики – 20 (20). За результатами розгляду звернень позитивно вирішено – 59 (88), роз'яснено – 167 (151), відмовлено – 5 (2), інше – 50 (64).

Таким чином, проведене дослідження засвідчило, що інформаційне забезпечення Пирятинської громади щодо діяльності міської ради є достатнім.

Подальші наші дослідження охоплять інші два рівні взаємодії Пирятинської міської ради з громадськістю: діалоговий та рівень прямої участі.

Список використаних джерел

1. Тимошенко Н. Співвідношення принципів відкритості та прозорості в діяльності органів місцевого самоврядування: «Сіамські близнюки» чи узгоджена пара? *Збірник наукових праць. 2015. Вип. 44 «Ефективність державного управління»*. С. 125-131.

2. Пирятинська громада. URL: <http://pyriatyn.org.ua/> (дата звернення: 09.11.2021).

РОЗВИТОК ЕТИЧНИХ СТАНДАРТІВ ЯК ОСНОВИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

*Денисенко О. В., здобувач вищої освіти СВО Магістр
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О. І.*

Побудова етичних взаємовідносин в установах публічної сфери потребує розвитку етичної складової професійної культури всіх керівних кадрів та підлеглих.

Організація навчання етичній поведінці посадових осіб органів місцевого самоврядування є складовою сучасної системи професійного навчання.

Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [1], що схвалена урядом та реалізується в Україні, в тому числі за сприяння програм Офісу Ради Європи визначає, що система професійного навчання має бути зорієнтована на потреби особистості у професійному розвитку протягом усього життя. Актуальність, потрібність та ефективність підходу «навчання

протягом життя» закріплена і в положеннях Меморандуму безперервної освіти Європейської Комісії [2].

Ефективну систему навчання та підвищення кваліфікації посадових осіб Миргородської міської ради та її виконавчого комітету (Полтавська область) необхідно вибудувати з огляду на такі особливості. По-перше, навчання має базуватися на виявлених потребах. Відповідно, потрібна розвинута система моніторингу цих потреб. Інший тренд і вимога сучасності – зменшення часу на навчання. За цих умов особливої актуальності у світі набувають різноманітні навчання «без відриву від роботи», навчання «он-лайн» (кількачасові он-лайн навчання), використання всякого роду коучингів та менторингів (передавання знань або допомога безпосередньо на нашому робочому місці). Вживаною стала навіть практика, коли публічні службовці використовують свій вільний час, наприклад вихідні чи відпустки, для навчання та підвищення своєї кваліфікації.

Пропозиція на ринку навчальних послуг для органів місцевого самоврядування сьогодні є достатньо широкою. В 2020 р. відкрився спеціальний Портал управління знаннями [3]. Портал призначений для забезпечення розвитку ринку освітніх послуг у сфері професійного навчання; інформування провайдерів про наявні освітньо-професійні та освітньо-наукові програми підготовки за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування», загальні та спеціальні програми підвищення кваліфікації.

Є у Миргородської міської ради і законодавчо закріплені фінансові можливості – пункт 3 Постанови Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. №106 «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» [4] рекомендує органам місцевого самоврядування під час складання і затвердження відповідних місцевих бюджетів передбачати починаючи з 2020 р. видатки на підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування у розмірі не менше ніж два відсотки фонду оплати

праці.

Завдання полягає в правильному визначенні тематики й типу навчальних програм, які задовільняють потребу Миргородської міської ради та її виконавчого комітету при вирішенні даних конкретних завдань. На кінець 2021 р. Портал управління знаннями пропонував півтора десятка короткострокових програм з питань професійної етики (табл. 1).

Таблиця 1

Короткострокові програми з питань етики, що пропонувалися провайдерами згідно даних Порталу управління знаннями, 2021 р.

Назва програми	Провайдер
Загальні короткострокові програми	
Етика державного службовця та працівника органів самоврядування як засіб запобігання корупції	Національний університет водного господарства та природокористування
Етикет та імідж як складові культури управління публічного службовця	Полтавський регіональний ЦППК
Загальна короткострокова програма «Етичні засади публічної служби»	Львівський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
Етика управлінської діяльності публічних службовців	Вінницький регіональний ЦППК
Етика на публічній службі	Миколаївський регіональний ЦППК
Етичні аспекти публічного управління. Гендерна рівність	Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
Доброчесність та запобігання корупції на публічній службі	Хмельницький регіональний ЦППК
Спеціальні короткострокові програми	
Етичне лідерство	Хмельницький регіональний ЦППК
Правила етичної поведінки, імідж та психологічні аспекти діяльності посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад	Черкаський ЦППК
Професійна етика, етикет та імідж публічного службовця регіону: орієнтація на підвищення престижу публічної служб	Запорізький регіональний ЦППК
Тренінг управлінської комунікативної компетентності	Черкаський регіональний ЦППК
Етика посадовця та формування позитивного іміджу влади	Чернівецький регіональний ЦППК
Забезпечення доброчесності на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування	Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Основи етикету публічного управлінця	Івано-Франківський обласний ЦППК

Джерело: узагальнено автором з використанням [3].

Організація навчання нормам етичної поведінки посадових осіб Миргородської міської ради та її виконавчого комітету має спиратися на сучасні технології та інноваційні тенденції: проведення тематичного навчання (тренінги, ділові ігри, семінари-практикуми), вирішення конфліктних ситуацій, володіння ефективними стилями комунікацій, мотивації саморозвитку, особистісного зростання, корекції самооцінки, емоційної стійкості та психофізичної гармонії. Проте лише Черкаський регіональний ЦППК в 2021 р. пропонував тренінг управлінської комунікативної компетентності. Отже, постає питання залучення на комерційній основі фахівців тренінгових центрів або кваліфікованої підготовки внутрішніх тренерів.

Список використаних джерел

1. Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-%D1%80#Text> (дата звернення: 19.11.2021).

2. Меморандум неперервного образования Европейского Союза. URL: <http://www.znanie.org/docs/memorandum.html> (дата звернення: 19.11.2021).

2. Портал управління знаннями. URL: <https://pdp.nacs.gov.ua/> (дата звернення: 21.08.2021).

3. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад : Постанова Кабінету Міністрів України від 6 лютого 2019 р. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 19.11.2021).

ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ РАЙОННОЇ У МІСТІ РАДИ: ПРАВОВИЙ СТАТУС, ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ТА СТРУКТУРА

Дудник Д. О., Китайгора Є. С.

*здобувачі вищої освіти ступеня освіти СВО Бакалавр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник: к. і. н., доцент кафедри
публічного управління та адміністрування Щетініна Т. О.*

Конституція України надає право міським органам місцевого самоврядування визначати спосіб здійснення управління районами міст. На практиці це означає право міської влади утворювати або ліквідувати районні у містах ради, і, відповідно, делегувати їм частину повноважень міських органів самоврядування. Збереження повноважень щодо встановлення внутрішнього районного поділу міст у сфері компетенції вищих органів державної влади має деякі підстави за нинішньої системи управління [1]:

– чинна редакція Конституції України розглядає райони в містах як складовий елемент системи адміністративно-територіального устрою держави в цілому, а особливості такого устрою у свою чергу визначаються законами України;

– районний поділ міст є одночасно територіальною основою як муніципального управління, так і для організації територіальних органів з центральних органів виконавчої влади (Міністерства оборони, Міністерства внутрішніх справ, Служби безпеки України, Державної фіскальної служби тощо).

Виконавчий комітет є виконавчим органом районної у місті ради. Згідно Регламенту роботи виконавчого комітету Київської районної в м. Полтаві ради, який затверджений рішенням виконкому Київської районної в м. Полтаві ради від 13 липня 2021 року № 207, виконком ради очолює голова

районної ради. З грудня 2015 року Київську районну в м. Полтаві раду та, відповідно, її виконавчий комітет очолює Сергій Синягівський [2].

У своїй роботі виконавчий комітет керується Конституцією України, законами України, указами і розпорядженнями Президента України, постановами Верховної Ради України, постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, розпорядчими документами Полтавської обласної та міської, районної рад, іншими нормативними актами та власними рішеннями та розпорядженнями.

Виконавчий комітет є неприбутковою юридичною особою, утримується за рахунок коштів місцевого бюджету.

Виконавчий комітет районної в місті ради утворюється районною у місті радою на строк її повноважень. Після закінчення повноважень ради та голови районної у місті ради, її виконавчий комітет здійснює свої повноваження до формування нового складу виконавчого комітету [2].

Згідно норм чинного законодавства України виконавчий комітет ради утворюється у складі [2]:

- голови районної ради;
- заступника голови районної ради;
- керуючого справами виконавчого комітету;
- заступників голови районної ради з питань діяльності виконавчого органу;
- керівників відділів, управлінь та інших виконавчих органів ради;
- інших осіб.

Так, наприклад, голова Київської районної у місті Полтаві ради має шістьох заступників, а саме:

- заступник голови районної ради, чия діяльність спрямована в основному на роботу в раді (Погорілець Ірина Костянтинівна);
- три заступники голови районної ради з питань діяльності виконавчого органу (Лямін Андрій Юрійович, Тригубенко Світлана Василівна, Старіков Андрій В'ячеславович);

– керуючий справами виконавчого комітету (Сопко Олександр Миколайович);

– заступник голови районної ради з питань діяльності виконавчого органу, начальник управління соціального захисту населення (Кобищан Наталія Олексіївна).

З метою забезпечення комунікації громадян з посадовими особами, що обіймають посади заступників голови районної ради, на офіційному сайті районної у місті ради розміщені інформативні «візитівки» цих посадовців: фото; прізвище, ім'я та по батькові особи; дні та години проведення прийому громадян (наприклад, 2-й та 4-й понеділок місяця з 10 до 12 години); службовий телефон для звернень чи запитань громадян. На «візитівках» окремо зазначається, що прийом громадян у вказані дні та години проводиться без попереднього запису [2].

Кількісний склад виконавчого комітету визначається радою, а його персональний склад затверджується радою за пропозицією голови.

До складу виконавчого комітету районної у місті ради не можуть входити депутати відповідної ради. Виключення становить голова районної ради, який очолює виконавчий комітет, та його заступник, що також може увійти до складу виконавчого комітету ради.

Основною формою роботи виконкому є його засідання.

Виконавчий комітет ради є підзвітним і підконтрольним раді, що його утворила, а з питань здійснення ним повноважень виконавчої влади – підконтрольний відповідним органам виконавчої влади.

Виконавчий комітет районної ради здійснює повноваження, делеговані йому та раді міською радою у частині: соціального захисту населення, бюджету; як орган опіки та піклування; з питань архітектурно-містобудівної діяльності; земельних відносин; затверджує комісії при виконкомі, змінює їх склад, керує їх роботою; інші напрями діяльності, передбачені чинним законодавством.

Повноваження виконавчого комітету відображено у його структурі.

Структурні підрозділи виконавчого комітету Київської районної у місті Полтаві ради оприлюднено на офіційному сайті установи з вказівкою прізвищ, посад та контактних телефонів посадових осіб і працівників відділів виконкому.

Таблиця 1

**Структурні підрозділи виконавчого комітету
Київської районної у місті Полтаві ради**

Назва відділу	Структура / посади	Всього осіб
Відділ організаційно-кадрового забезпечення та документообігу	завідувач відділу	3
	заступник завідувача відділу	
	головний спеціаліст	
Сектор по роботі зі зверненнями громадян	завідувач сектору	2
	головний спеціаліст	
Відділ обліку, контролю та звітності	завідувач відділу	3
	заступник завідувача відділу	
	головний спеціаліст	
Відділ юридично-правової допомоги та забезпечення життєдіяльності району	завідувач відділу	4
	заступник завідувача відділу	
	головний спеціаліст – 2 штатні одиниці	
Відділ містобудування та архітектури	завідувач відділу	3
	головний спеціаліст – 2 штатні одиниці	
Відділ ведення державного реєстру виборців	завідувач відділу	4
	головний спеціаліст – 3 штатні одиниці	
Служба у справах дітей	начальник служби	4
	заступник начальника служби	
	головний спеціаліст – 2 штатні одиниці	
Сектор з питань усиновлення, опіки та піклування	завідувач сектору	2
	провідний спеціаліст	
Сектор з питань господарського забезпечення	завідувач господарством	8
	водій – 3 штатні одиниці	
	чергова – 2 штатні одиниці	
	прибиральниця – 2 штатні одиниці	
Всього		33

Як видно з таблиці 1 структуру виконавчого комітету Київської районної у місті Полтаві ради складають 9 підрозділів: одна служба, 3 сектори та 5 відділів. Загалом у цих підрозділах працює 33 особи, з яких 25 є посадовими особами органу місцевого самоврядування та 8 працівників (прибиральниці, чергові, водії).

Найбільшими за кількістю штатних одиниць посадових осіб – 4 особи – є відділ юридично-правової допомоги та забезпечення життєдіяльності району, відділ ведення державного реєстру виборців та служба у справах дітей.

Зазначимо, що чинним законодавством України визначено основні завдання та напрями діяльності виконавчих комітетів районних у містах рад, але безпосередньо структура підрозділів нерегламентована. Навіть у межах Полтави виконавчі комітети районних у місті рад маю різну структуру. Так, наприклад, виконавчий комітет Шевченківської районної у місті Полтаві ради має у своєму складі юридичний, фінансовий, загальний відділи, відділ з утримання територій [3]. Як бачимо, у виконкомі Київської районної у місті Полтаві ради цим чотирьом відділам відповідають два – відділ юридично-правової допомоги та забезпечення життєдіяльності району і відділ організаційно-кадрового забезпечення та документообігу. Також для порівняння: у виконавчому комітеті Шевченківської районної у місті Полтаві ради діє служба у справах дітей [3], а у виконкомі Київської районної у місті Полтаві ради крім служби у справах дітей ще утворено сектор з питань усиновлення, опіки та піклування [2].

Таким чином, опрацьовані матеріали щодо діяльності та правового статусу виконавчих комітетів районних у місті рад, а також досвід та особисті спостереження, одержані в ході виробничої практики, дозволяють зробити висновок про високий потенціал їх роботи та значний внесок у розвиток міста. Тим не менше наявні досягнення не зменшують необхідність подальшого удосконалення структури виконавчих комітетів.

Список використаних джерел

1. Щодо регламентації внутрішнього адміністративно-територіального поділу міст у вітчизняному законодавстві. Аналітична записка. URL: <http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/AZ-ATP-m-st-d8e24.pdf>. (дата звернення 10.09.21).

2. Офіційний сайт Київської районної у місті Полтаві ради. URL: <https://www.kr-pl.gov.ua/>. (дата звернення 10.09.21).

3. Офіційний сайт Шевченківської районної у місті Полтаві ради. URL: <http://okt-rada.gov.ua/>. (дата звернення 10.09.21).

ФАКТОРИ МАКРО- ТА МІКРОСЕРЕДОВИЩА, ЩО ФОРМУЮТЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

*Хорошун Ю. В. здобувач вищої освіти, СВО «Магістр»
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.п.н., доцент кафедри публічного управління
та адміністрування Шупта І. М.*

Серед векторів діяльності Мачухівської сільської ради: проблеми місцевого економічного розвитку та інвестиції, безпека в громаді, соціального, судового захисту населення, охорони здоров'я, актуальних питань молоді, спорту та культури, а також гострі питання, що стосуються надання адміністративних послуг, е-врядування, сільський розвиток, проблеми гендерної рівності. Всі ці проблеми є не простими щодо вирішення, доволі болючими в розумінні населення. Ця складність позначається на діяльності публічних службовців, які щоденно займаються цими питаннями. Служба в органах місцевого самоврядування нерозривно пов'язана з питаннями, що торкаються моралі, етики. Публічні службовці мають величезний вплив на життя звичайних громадян. У багатьох випадках ці особи можуть ухвалювати рішення, які мають велике значення для повсякденного життя громадян, а також визнавати, відхиляти чи модифікувати прохання громадян про деякі послуги або дозволяти.

Вважаємо (беручи до уваги численні дослідження), що серед умов, котрі визначають соціально-психологічний клімат у колективі органу місцевого самоврядування, суттєвими є дві групи факторів: макросередовища та мікросередовища (табл. 1).

Проаналізуємо фактори макросередовища, що позначаються на діяльності працівників Мачухівської сільської ради, та впливають на їх настрої і в

результаті визначають колективний настрій – соціально-психологічний. Адже люди є специфічним видом ресурсів, котрими володіє будь-яка організація.

Таблиця 1

Фактори, що формують соціально-психологічний клімат усередині колективу Мачухівської сільської ради, 2021 р.

Фактори СПК	
МАКРОСЕРЕДОВИЩЕ	МІКРОСЕРЕДОВИЩЕ
Суспільно-політична ситуація в країні; соціально-економічна ситуація в країні; організація життя людей в державі; рівень якості життя людей в країні; фактори соціально-демографічного зростання населення країни; фактори регіонального характеру; фактори, що зачіпають етнічні питання.	Систему морального стимулювання; індивідуально-психологічні характеристики членів колективу; особистість керівника – сільського голови; стиль керівництва; тип установок на підлеглих; особистий приклад.

З метою діагностики суспільно-політичної та соціально-економічної ситуації в країні службовцями ОМС та її впливу на результати діяльності було проведено опитування серед працівників Мачухівської сільської ради.

Було запропоновано оцінити:

1. Суспільно-політичну, соціально-економічну ситуацію в країні; організацію життя людей в державі та рівень якості життя людей в країні; фактори соціально-демографічного зростання населення в Україні.

2. Вплив суспільно-політичної, соціально-економічної ситуації в країні; організації життя людей в державі та рівень якості життя людей в країні; факторів соціально-демографічного зростання населення в Україні на діяльність в органі місцевого самоврядування.

Дані опитування показали, що 82,5 % опитаних співробітників оцінили ситуацію в Україні вкрай негативно. Для 11,8 % опитаних респондентів ситуація є середнього рівня складності. 2,2 % опитаних не могли відповісти на ці питання, деякі відмовилися відповідати. Вкрай низьким щодо позитивності оцінки ситуації виявився відсоток опитаних тобто 3,5 % респондентів.

Щодо того, яким чином ситуація в Україні позначається на діяльності в органі місцевого самоврядування, ми отримали такі дані, котрі відображені на

рис. 2.1.

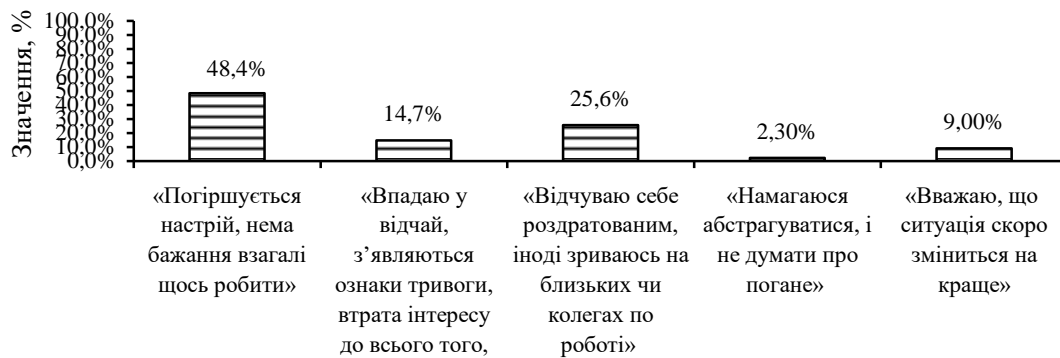


Рис. 2.1. Результати відповідей співробітників Мачухівської сільської ради щодо оцінювання ступеню впливу суспільно-політичної та соціально-економічної ситуації в Україні на діяльність в органі місцевого самоврядування, 2021 р.

Так, у 48,4 % опитаних службовців погіршується настрої, нема бажання взагалі щось робити. Серед відповідей 14,7 % були такі відповіді: «Впадаю у відчай, з'являються ознаки тривоги, втрата інтересу до всього того, що відбувається навколо мене», а 25,6 % : «Відчуваю себе роздратованим, іноді зриваюсь на близьких чи колегах по роботі». Намагаються абстрагуватися, і не думати про погане 2,3 % опитаних службовців, а 9 % вважають, що ситуація скоро зміниться на краще» – 9,0 %.

Насторожують відповіді 48,4 % опитаних співробітників, у яких погіршується настрої та нема бажання взагалі щось робити, а також високий відсоток тих службовців (25,6 %), які відчувають себе роздратованими, іноді зриваються на близьких чи колегах по роботі, що є тривожними сигналами про негативні настрої серед публічних службовців, що безперечно впливає і на колективний настрої, тобто соціально-психологічний клімат.

Якістю наданих житлово-комунальних послуг задоволені 35,5 % опитаних, а незадоволені – 59,5 % . Станом закладів освіти позитивну відповідь дали 36,9 % опитаних, задовільну – 33,2 %, незадовільну – 25,6.

У цілому якістю медичної допомоги, яка надається по місцю проживання, були

питання, що стосувалися оцінки роботи переважна більшість залишаються задоволеними. Проте стан медичних стаціонарів викликає незадоволення у 60,7 % респондентів.

Щодо аналізу факторів мікросередовища, що формують соціально-психологічний клімат у колективі органу місцевого самоврядування, то найбільш характерними є такі конфліктні ситуації : а) несумлінне виконання обов'язків (39,4 %); б) незадовільний стиль управління (20,6 %); в) неадекватне уявлення про конкретну ситуацію (17,9 %). Характерними проявом конфліктних ситуацій в органі МС є: порушення трудової дисципліни та прогалини в роботі; помилки в підборі і розстановці кадрів, прогалини в плануванні та помилки в організації контролю.

Під впливом трудових конфліктів (ТК) відносини в колективі більше погіршуються, ніж покращуються, так визнало 56,2 % опитуваних працівників. Після завершення конфлікту помітним є погіршення якості спільної діяльності, що прослідковується у більшості ситуацій. Проте, як визнало 27,3 % опитуваних працівників, конфлікт покращує стосунки в колективі.

4. Переважна кількість опитуваних, а це 61 % працівників задоволені діями керівника, але частка є таких, які незадоволені, для цього голові сільської ради потрібно більших зусиль прикладати для ефективності, та аналізу своїх управлінських рішень і не бути байдужим до потреб колективу.

Таким чином, соціально-психологічний клімат піддається суттєвому впливу як факторів макросередовища, так і мікросередовища.

ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ ЛИТВИ ДЛЯ ПОЛІПШЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНСТИТУТУ СТАРОСТИ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ УКРАЇНИ

*Стороженко І. Ю., Келемеш А.О. здобувачі вищої освіти,
СВО «Магістр», спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д.е.н., доцент кафедри публічного управління
та адміністрування Дорофєєв О.В.*

На відміну від України, Закон Литовської Республіки «Про місцеве самоврядування» від 7 липня 1994 р. детально визначає порядок та принципи організації діяльності сянюній. Сянюнія є філією адміністрації самоврядування, що діє на певній частині території самоврядування. Їх число, найменування, межі території, що обслуговується нею, і передані сянюнії функції юридичної особи (адміністрації самоврядування) своїм рішенням встановлює рада самоврядування. Діяльність сянюнії регламентується положенням про діяльність сянюнії, затвердженим директором адміністрації самоврядування. Її діяльність фінансується з бюджету самоврядування, щороку при затвердженні бюджету самоврядування рада самоврядування затверджує програми діяльності сянюній і виділяє кошти, потрібні для їх здійснення. Рада самоврядування встановлює порядок складання програм діяльності сянюній та критерії розподілу асигнувань. Кошти, потрібні для здійснення функцій сянюнії і старости, можуть виділятися і з інших асигнувань бюджету самоврядування [1].

Сянюнія в межах своїх повноважень на території сянюнії:

- організовує і контролює здійснення рішень органів самоврядування чи сама їх здійснює;
- у разі необхідності робить оцінку умов проживання та потреб окремих сімей (осіб) і вносить до адміністрації самоврядування пропозиції про потребу соціальної допомоги цим сім'ям (особам) і про способи надання допомоги;

– здійснює збір та надання директору адміністрації самоврядування даних, потрібних для обліку дітей шкільного віку;

– у межах компетенції організовує захист прав дитини і роботу з проблемними сім'ями, у яких виховуються діти або обмежені права батьків стосовно дітей;

– веде будинкові книги в сільських місцевостях;

– у сільських місцевостях реєструє повідомлення власників, керівників і користувачів землі, водойм, лісових ділянок про заподіяний мисливськими тваринами та дикими тваринами суворо охоронюваних видів шкоду і подає дані директору адміністрації самоврядування;

– бере участь у розробленні й здійсненні програм розвитку села, в організації цивільної безпеки, у розробленні і здійсненні програм зайнятості населення на обслуговуваній сянюнією території, у створенні і здійсненні програм розвитку інформаційного суспільства;

– у встановленому порядку бере участь у проведенні опитувань населення, у проведенні загального перепису населення та житла, у переписі іншого роду;

– надає допомогу в організації виборів Президента Республіки, Сейму, виборів до Європейського Парламенту, виборів ради самоврядування та референдумів;

– бере участь в організації або організовує дозвілля населення;

– організовує громадські та суспільно корисні роботи;

– організовує і (або) контролює прибирання доріг, територій загального користування самоврядування, кладовищ, зелених насаджень, вулиць, тротуарів та догляд за ними, освітлення вулиць та інших публічних місць тощо;

– у встановленому порядку може організовувати надання соціальної допомоги та виплату допомог;

– організовує та здійснює делеговані державою функції в галузі сільського господарства; веде відведені їй реєстри і надає дані в установленому

порядку;

- веде облік даних декларування місця проживання та осіб, які не мають місця проживання;

- за рішенням ради самоврядування і тільки в разі відсутності постачальника публічних послуг може тимчасово надавати публічні послуги, для адміністрування яких призначається інший підрозділ [1].

Главою сянюнії є староста, який є державним службовцем кар'єри. Староста призначається на посаду і звільняється з посади директором адміністрації самоврядування в конкурсному порядку. Конкурсна комісія формується в складі 7 членів, не менш ніж 3 і не більше ніж 4 члени цієї комісії повинні бути представниками громад населених пунктів території, що обслуговується цією сянюнією – старостами.

Із населених пунктів території, що обслуговується сянюнією, або їх частин утворюються сянюнайтії. Проєкт утворення сянюнайтій розробляє староста сянюнії і подає директору адміністрації, який представляє його на затвердження ради. Жителі сянюнайтій обирають представників громади населеного пункту – старост. Кандидатів у старости можуть пропонувати жителі, неурядові організації, асоціації, колективи установ і організацій, що діють у сянюнайтії. У сянюнайтіях, у яких проживає не більше 500 жителів, старости, як правило, обираються шляхом відкритого голосування на зборах мешканців, які організуються старостою. Обраним вважається кандидат, який набрав найбільшу кількість голосів жителів, що брали участь у зборах. У сянюнайтіях, у яких проживає понад 500 жителів, старости, як правило, обираються шляхом опитування жителів. Вибори та опитування організуються й рішення ухвалюються комісією, створеною директором адміністрації. Обраним як старостою вважається кандидат, який набрав найбільшу кількість голосів під час опитування [2].

Староста обирається терміном на 2 роки, він працює на громадських засадах. Відповідно до Закону староста: представляє інтереси жителів сянюнайтії в сянюнії, органах самоврядування і державних установах, що діють

на території самоврядування; має право отримувати розроблені органами самоврядування проекти правових актів та ухвалені правові акти, брати участь у засіданнях комітетів ради самоврядування і самої ради при розгляді питань, пов'язаних з жителями сянюнайтії, і заявляти думку мешканців сянюнайтії про потреби та інтереси з цих питань, пропонувати варіанти вирішення проблем; надає інформацію жителям сянюнайтії про функції, час і порядок роботи органів самоврядування, адміністрації самоврядування та її підрозділів, інших суб'єктів публічного адміністрування самоврядування, представника Уряду [2].

Отже, при підготовці нової редакції Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» доцільно за прикладом Литви детально вписати в порядок обрання старости та організації його діяльності, його компетенцію, а також внести відповідні доповнення в Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад».

Список використаних джерел

1. О местном самоуправлении: закон Литовской Республики от 7 июля 1994 г. № I-533. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/63c4cc62f26211eab72ddb4a109da1b5?jfwid=-t> (дата звернення 17.11.2021).

2. Бекста А., Петкевичус А. Местное самоуправление в Литве. Децентрализация: эксперименты и реформы. Программа реформирования местного самоуправления и коммунального хозяйства. Глава 4. URL: <http://nala.ge/uploaded/nala/2018-04/20180410135513949662056.pdf> (дата звернення 17.11.2021).

МОДЕЛІ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЙ ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

*Дзябенко Ю.М., Коваленко Р.М. здобувачі вищої освіти СВО «Магістр»,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: д.е.н., доцент кафедри публічного управління
та адміністрування Дорофєєв О.В.*

На сучасному етапі деякі дослідники, що вивчають властивості стратегій електронного урядування для органів влади на державному та місцевому рівнях, розробили певні моделі їх розвитку.

Наприклад, К. Лейн та Дж. Лі започаткували чотирирівневу модель розвитку електронного урядування, яка використовувала місцеві, державні та федеральні громадські структури в США як орієнтири. Каталогвання – це перший етап, який уряди розробляють веб-сайти, які надають інформацію про відповідні функції та послуги.

Другий етап, відомий як транзакція або угода, дозволяє здійснювати онлайн-транзакції з громадянами, наприклад, переоформлення ліцензії та сплата різних штрафів. Цей етап також пов'язаний з модернізацією онлайн-інтерфейсів у внутрішній структурі уряду.

К. Лейн та Дж. Лі визначають третій рівень як вертикальну інтеграцію, коли місцеві, державні та федеральні органи влади пов'язані з різними функціями чи службами уряду, а четвертий рівень – як горизонтальну інтеграцію (інтеграція через різні функції та служби). Відповідно до цієї моделі, кожна фаза пов'язана з типом виконуваних функцій, а також з технологічними та організаційними проблемами, з якими стикаються органи влади під час впровадження стратегій електронного урядування.

Р. Силкок описує шість етапів, які проходять органи публічного управління, щоб організувати надання послуг громадянам в електронній формі

та у сфері власного внутрішнього спілкування:

1) публікація та поширення інформації, включаючи створення веб-сайтів з інформацією про державні функції та послуги, переважно одностороннє спілкування;

2) офіційні двосторонні угоди, наприклад, заміна написання листів і телефонних дзвінків обміном листів електронною поштою;

3) багатоцільові портали, де єдиний портал містить посилання на різні державні установи, що дають можливість громадянам отримати необхідні види послуг;

4) персоналізація порталу, що дозволяє громадянам при необхідності додавати онлайн-функції;

5) об'єднуючи загальні послуги, модель порталу дозволяє громадянам здійснювати транзакції з різними відділами з однієї точки;

6) повна інтеграція та трансформація інституцій. Р. Сіллок зазначає, що в цей момент старі стіни, які становлять депо для послуг, були знесені, а технологія була додатково інтегрована, щоб скоротити розрив між переднім і бек-офісами. Отже, це просунута версія п'ятого рівня.

Загалом типова модель публічного управління для розвитку електронного урядування має відповідати вимогам періоду, в який було створено інформаційне суспільство. Його формування включає послідовність дій, зокрема:

– визначити етапи розвитку інформаційного суспільства, у тому числі запровадження електронного урядування;

– визначити показники стану інформаційного суспільства, що відповідають певним етапам;

– скласти перелік найважливіших заходів у різних сферах політики електронного урядування для досягнення необхідних показників;

– запровадити відповідну структуру державних адміністрацій для забезпечення виконання цих заходів, а також визначити функції та завдання цих органів.

Список використаних джерел

1. Layne K., Lee J. Developing fully functional e-government: A four stage model Government Information Quarterly. 2001. № 18(2). pp. 122- 136.

2. Silcock R. What is e-government? Parliamentary Affairs. 2001. № 54. pp. 88-101.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

*Еренбург І.Ю., Красько Н.М., здобувачі вищої освіти СВО «Магістр»,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник: д. держ. упр., професор кафедри публічного управління
та адміністрування Лахижа М.І.*

В даний час в Україні гостро стоїть питання про вирішення проблеми організації роботи з кадрами, підвищення ефективності кадрових процесів, а також вдосконалення кадрових технологій в системі державного управління. Одним із суттєвих шляхів реформування системи управління персоналом державної служби є істотна зміна ролі кадрових служб у цій системі, з метою раціоналізації та оптимізації органів державної влади. Все це необхідно для підвищення якості державної служби, так як прийняття управлінських рішень безпосередньо залежить від кадрів, що беруть участь в їх розробці.

Конкретні кроки у напрямку модернізації кадрових служб органів державного управління розпочато з прийняттям Закону України від 17.11.2011 р. № 4050-VI «Про державну службу». В ньому вперше на законодавчому рівні вводиться поняття «служба персоналу державного органу» як окремий структурний підрозділ чи державний службовець, що забезпечує здійснення керівником державної служби в державному органі своїх повноважень, відповідає за документальне оформлення вступу на державну службу, її

проходження та припинення, добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, а також виконує інші функції, передбачені нормативно-правовими актами [1].

Наказом Національного агентства України з питань державної служби від 3 березня 2016 р. № 47 затверджено Типове положення про службу управління персоналом державного органу [2], згідно якого у державному органі, чисельність якого становить менше 10 осіб, обов'язки служби управління персоналом можуть бути покладені на одного з державних службовців цього органу. Чисельність служби управління персоналом визначається з розрахунку до 20 осіб на одного спеціаліста служби управління персоналом.

Згідно ст.18 Закону України «Про державну службу» [3], у державному органі залежно від чисельності персоналу утворюється структурний підрозділ або вводиться посада спеціаліста з питань персоналу (далі – служба управління персоналом) з прямим підпорядкуванням керівнику державної служби. Обов'язки служби управління персоналом можуть бути покладені на одного з державних службовців органу.

Вивчення відповідної правової норми свідчить про те, що служба управління персоналом наділена значним обсягом повноважень щодо професійного розвитку державних службовців. Їх основною особливістю є те, що вони реалізуються безпосередньо на рівні конкретного органу державної влади та стосуються професійного розвитку індивідуалізованого кола державних службовців.

Служба управління персоналом забезпечує здійснення керівником державної служби своїх повноважень, відповідає за реалізацію державної політики з питань управління персоналом у державному органі, добір персоналу, планування та організацію заходів з питань підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення, укладання та розривання контрактів про проходження державної служби, а

також виконує інші функції, передбачені законодавством.

Служба управління персоналом у питаннях реалізації державної політики у сфері державної служби керується Конституцією України [4], Кодексом законів про працю України [5], законами України «Про державну службу» [3], «Про запобігання корупції» [6] та іншими законами України, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, постановами Верховної Ради України, указами Президента України, актами Кабінету Міністрів України та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, Типовим положенням про службу управління персоналом державного органу [2], та іншими нормативно-правовими актами [2; 3].

Отже, здійснення в Україні економічних та соціальних перетворень, досягнення економічного зростання, просування в напрямі європейської інтеграції можливо лише за умови створення ефективної системи роботи з персоналом, яка відповідає б стандартам демократичної, правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою. З цією метою в Україні проводиться широкомасштабна стратегія розвитку, невід'ємною складовою якої є управління персоналом державної служби.

Список використаних джерел

1. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 р. № 4050-VI / *Офіційний вісник України*. 2012. № 4. С.115.

2. Про затвердження Типового положення про службу управління персоналом державного органу: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 3.03.2016 р. № 47 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/z0438-16> (дата звернення: 03.11.2021).

3. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII / Верховна Рада України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 04.11.2021).

4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР / *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141 URL:

<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 25.11.2021).

5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 15.11.2019).

6. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1700-18> (дата звернення: 6.11.2021).

«СИНДРОМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» СЕРЕД ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Шкіль О. О. здобувач вищої освіти, СВО «Магістр»

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

*Науковий керівник: д.н.держ. упр., професор кафедри публічного
управління та адміністрування Лахижа М. І.*

Найбільш поширеною формою професійної деструкції є професійне вигоряння, що є захисним механізмом, виробленим особистістю у відповідь психотравмуючі фактори своєї професійної діяльності. Раніше вважалося, що професійне вигоряння властиве професіям з високим рівнем спілкування: медичні працівники, педагоги, соціальні службовці, юристи тощо. Але останнім часом доведено, що сфера професійного вигоряння значно ширша, та до неї входять інженерно-технічний персонал, пілоти тощо. На сьогодні «професійне вигоряння» має вже діагностичний статус у «Міжнародній класифікації хвороб – 10»: «Z 73 – проблеми, пов’язані з труднощами управління власним життям».

Серед учених побутує думка про те, що, люди, наділені певними якостями більш схильні до вигоряння. До таких рис можна віднести:

чуттєвість, схильність до інтроверсії, тривожність, емпатійність, схильність ототожнювати себе з іншими, гуманістична життєва установка.

Потенційно робота з людьми містить в собі ймовірність виникнення професійного стресу в силу висунутих до неї високих вимог, особливої відповідальності та емоційного навантаження, пов'язаних з робочими ситуаціями. Як правило, до емоційного вигорання призводить позиція професіонала, який вірить й слідує чотирьом міфам: 1 міф. Я повинен бути стриманим. 2 міф. Я не маю права бути упередженим. 3 міф. Мені неможна помилятися. 4 міф. Я зобов'язаний у всьому бути прикладом, взірцем.

Професійна діяльність, звичайно, впливає на систему соціальної підтримки і соціального оточення людини, проте в адаптаційних розладах фахівця безумовну роль відіграє його особиста «вразлива» схильність. У той же час великий вплив на людину мають зовнішні стресфактори.

В результаті низки досліджень вчені дійшли висновку, що крім певних особистісних установок професійному вигоранню державних службовців сприяє наявність таких факторів, як: недостатній рівень професіоналізму в кадровій політиці та практиці управління персоналом: суб'єктивний підхід до висування кадрів; недостатній рівень чи відсутність кар'єрного зростання професіоналів; немає стимулів до підвищення професіоналізму; невідповідність рівня освіти та вимогам займаної посади тощо.

Причому найбільшу фрустрованість відчувають частіше молоді фахівці, які вважають, що можуть впоратися з будь-яким видом діяльності вищого рівня, ніж та, на яку призначені, але цю думку часто не поділяють інші (керівництво, колеги). Причому, неволодіння повним обсягом необхідної інформації, повноваженнями та правами наводить їх у стан фрустрації. Як правило, емоційне вигорання вражає людей відкритих, небайдужих, схильних до співчуття та ідеалізації.

Відповідно до досліджень вчених можна виділити причини професійного вигорання серед службовців органів місцевого самоврядування, то найчастіше зустрічаються: високий темп роботи, як фактор робочого навантаження;

інформаційні навантаження; кількісні навантаження; недостатньо умов для ініціативності, самовираження, творчості; відсутність зворотного зв'язку; складність вибудувати професійну кар'єру, робота без перспективи; мляві особисті конфлікти; напруженість та конфлікти у професійному оточенні; недостатня підтримка з боку колег; постійні комунікації з великою кількістю людей.

Дослідження діяльності службовців органів місцевого самоврядування призвели до того, що було визначено своєрідний професійний стрес – «стрес спілкування», який у поєднанні з іншими професійними стресами призводить до виникнення феномену «емоційного вигорання». У подібних випадках керівнику необхідно виявити увагу працівникові та надати психологічну підтримку: вислухати, підтримати, якщо можливо, щось порадити.

Таким чином, на сьогодні серед публічних службовців як представників тих чи інших професій, діяльність яких пов'язана з людьми, дедалі поширеним є синдром емоційного вигорання, що має негативні наслідки не лише для нервової системи, так і в цілому для організму працівника, крім того позначається на продуктивності праці. Ця проблема потребує детального вивчення, спрямованого як на діагностику, так і на способи профілактики, котрі необхідно проводити як на рівні організації, так і на рівні окремої особистості.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ У ФІНЛЯНДІЇ

*Курбацька С.А., Діденко М.А. здобувачі вищої освіти ЗВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник: д.е.н., професор кафедри публічного управління та
адміністрування Дорофєєв О. В.*

Європейський інтеграційний курс України орієнтований на детальне вивчення досвіду європейських країн з метою пошуку орієнтирів для подальшого розвитку молодіжної політики. Виходячи з аналізу глобальних (в тому числі європейських) моделей молодіжної політики, слід зазначити, що з огляду на національну специфіку, особливості реалізації та динаміку існуючих перетворень, ввести національну модель до однієї моделі дуже важко.

На нашу думку, найбільший інтерес для України становить механізм залучення молоді до управлінської діяльності в державному управлінні Фінляндії. Молодіжна політика в цій країні є одним із пріоритетів держави та громадських організацій. Отже, цілком зрозуміло, чому під час виборів до міських (тобто місцевих) рад деякі питання майже всіх виборчих програм стосуються питань молодіжного руху, організації праці та життя молодих робітників, спеціалістів та студентів. Державним органом, що координує розробку молодіжної політики, є Державна молодіжна рада Фінляндії. На місцевому рівні створюються та діють Комісії у справах молоді (молодіжні комісії) міських рад. До складу молодіжних комісій входять депутати відповідної ради, не звільнені від виконання основних завдань. Молодіжна комісія повністю підтримується міською владою Фінляндії і не веде комерційної діяльності. Чиновники комісії мають заробітну плату, еквівалентну заробітній платі громадянина Фінляндії з вищою освітою, який працює державним службовцем [1]. З числа комісії обирається президія, члени якої є

звільненими державними службовцями і представляють більш-менш важливі політичні партії країни. Наприклад, офіс молодіжної комісії міста Турку складається з 9 осіб, а його головою є представник провідної коаліційної партії міста (Партія Центру). До складу комісії входять переважно колишні активісти громадських молодіжних організацій, які тривалий час займаються розбудовою громадського молодіжного руху.

Тому соціал-демократична модель, до якої належить і фінська модель молодіжної політики, має патерналістські риси. Співпраця державних інституцій з громадськими організаціями сприяє розвитку у молоді навичок прийняття рішень та основ фінансового менеджменту, а також накопиченню практичного досвіду, що є передумовою для подальшої роботи в державному секторі. Тому існуюча в країні модель молодіжної політики формує певні методи залучення молоді до державного управління.

На нашу думку, фінський спосіб реалізації молодіжної політики найкраще підходить для адаптації до умов України. По-перше, як і Україна, Фінляндія має міцну законодавчу базу для вирішення проблем молоді. По-друге, є чітка структура державних органів, у сферу яких входить молодіжна політика. По-третє, великий потенціал для громадських молодіжних організацій.

Якщо узагальнити досвід Фінляндії та проаналізувати реалії України, то можна побачити, що молодіжні комісії (молодіжні ради) можуть стати тим органом, через який молодь України зможе брати активну участь у державному управлінні. Діючі молодіжні ради в Україні при більшості обласних державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування мають лише дорадчий характер і використовуються переважно як джерело інформації для взаємодії державних органів, громадських організацій та органів студентського самоврядування. Специфіка діяльності цих структур, а саме регулювання фінансування молодіжних ініціатив, вплив на планування відділів у справах сім'ї та молоді, створення банку молодіжних ініціатив, всупереч фінській практиці, неможливі через відсутність правових функцій і механізмів [2].

Використання досвіду Фінляндії в Україні вимагає від органів влади та місцевого самоврядування розробити положення про функції та відповідальність молодіжних рад у державних та місцевих органах влади. На нашу думку, це допоможе перетворити їх із дорадчих органів у структури зі справжніми лідерськими здібностями.

Список використаних джерел

1. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: декларація від 15 грудня 1992 р. № 2859-XII. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2859-12>. (дата звернення 15.11.2021).

2. Молодіжна політика Європейського Союзу. Перспективи та шляхи запровадження в Україні. Донецьк: ДНУ, 2011. 104 с.

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНІСТЬ СУДОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

*Кондра Ю. Ю., здобувачка вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к. держ. упр., доцент кафедри публічного управління та
адміністрування Черчатий О. І.*

Запровадження елементів електронного урядування в судову систему України сприймається у суспільстві як важливий елемент сучасного поступу держави до відкритого суспільства та широкої демократії.

Правове підґрунтя для запровадження інформаційних технологій у сфері судочинства було забезпечено широкою законодавчою базою, у тому числі Концепцією розвитку електронного урядування в Україні [1] та Концепцією галузевої програми інформатизації судів загальної юрисдикції, інших органів та установ судової системи [2] і Стратегічного плану розвитку судової влади в

Україні на 2013–2015 роки.

Науковцями вже не один рік проводиться аналіз основних напрямів реформування судової влади в Україні, обговорення тих завдань, які зможуть дати найбільший ефект для системи судочинства в цілому. І які б фактори не були виокремлені, одним із шляхів подолання проблем все частіше вбачають запровадження сучасних інформаційних технологій. Так, наприклад, Щербанюк О.Д. аналізує «об'єктивні та суб'єктивні чинники, що знижують правозахисний потенціал правосуддя». Серед виокремлених нею «бар'єрів», відзначимо, по-перше, проблему доступності правосуддя, «пов'язану з організацією роботи як самих суддів, так і апаратів судів», а по-друге, проблему оперативності правосуддя, яке може бути ефективним лише за умови реалізації в розумні строки [3, с.100-101]. Зазначені бар'єри, не єдині з-поміж виділених дослідницею, але підкреслюємо їх через те, що основним механізмом їх вирішення виступає запровадження елементів електронної демократії в судовій системі України. Фактично, за роки проведення судової реформи, а особливо в останній період, реалізовані на практиці заходи запровадження інформаційних технологій в роботу судів, доступність та відкритість інформації про перебіг судових справ на офіційному веб-порталі «Судова влада» вже почали давати значний позитивний ефект для суспільства.

«Основними цілями використання інформаційних технологій в судочинстві стали систематизація судових документів (позовів, заяв, рішень, ухвал, клопотань, додатків); необмежений доступ до них усіх бажаючих, і, передусім, адвокатів, яким потрібен безперешкодний та швидкий доступ до необхідних документів для швидкого вирішення справи; використання системи всіма видами юрисдикції» [4, с.160].

Щодо важливості доступу до інформації з боку адвокатів, то справедливо буде стверджувати, що їх діяльність в умовах англо-саксонської правової системи послуговувала певним драйвером для широкого запровадження інформаційних технологій в роботі судів. Нагадаємо, що саме англо-саксонська правова система базується на «прецедентному праві», тобто на «праві суддів»,

коли рішення суду у конкретній справі стає обов'язковим під час вирішення усіх подальших аналогічних справ. Звідси походить така необхідність для адвокатів у необмеженому доступі до інформації про судові рішення, відсутність якої не просто ускладнює, а фактично унеможлиблює здійсненнями ними своїх професійних обов'язків.

З огляду на вищевказане виглядає цілком закономірним створення в США ще у 1988 році електронної системи «Відкритий доступ до судових електронних звітів» – (Public Access to Court Electronic Records (PACER)), яка була покликана забезпечити доступ до відповідних файлів у мережі Інтернет і стала базою даних судових документів. «Для того, щоб отримати інформацію про той чи інший судовий документ або його зразок, достатньо зареєструватися у системі, ввести номер потрібної справи, прізвища судді, позивача, відповідача або скористатися пошуком за іншими категоріями» [4, с.161]. Згодом ця система була доповнена системою «Управління справами / Електронний архів справ» (Case Management / Electronic Case Files (CM/ECF) [5].

Станом на сьогоднішній день запровадження інформаційних технологій в роботі американської судової системи утілилось у проєкті «Мобільний портфель» судді США – це спеціальний комп'ютерний додаток, який надає судді цілодобовий доступ до матеріалів справ, а громадянам – можливість подавати документи без фізичного відвідування суду [5].

Виходячи з означеного науковці та фахівці з питань публічного управління визначають ряд очікуваних цілей, які необхідно досягти шляхом впровадження інформаційних технологій в судочинстві, а саме:

- полегшення доступу до правосуддя;
- спрощення виконання робочих процесів;
- оптимізація здійснення управління в судочинстві;
- зменшення витрат на здійснення судочинства як для окремого громадянина, так і для держави в цілому;
- забезпечення прозорості судового процесу [4, с. 160].

Список використаних джерел

1. Концепція розвитку електронного урядування в Україні : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.09.2017 р. № 649-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/250287124> (Дата звернення: 30.10.2021 р.)
2. Концепція галузевої програми інформатизації судів загальної юрисдикції, інших органів та установ судової системи. *Судова влада України : веб-портал*. URL: <https://court.gov.ua/concept/> (Дата звернення: 30.10.2021 р.)
3. Щербанюк О.Д. Судова практика як детермінанта верховенства права. *Сучасні виклики та актуальні проблеми судової реформи в Україні*: Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (Чернівці, 24-25 жовтня 2019 р.); [редкол.: О. В. Щербанюк (голова), А. С. Цибуляк-Кустевич (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2019. 336 с.
4. Кравчик М. Б. Реформування судової системи як важлива складова європейської інтеграції України : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.10. Львів, 2015. 267 с.
5. При Вищій Раді Правосуддя утворено постійну комісію з питань єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи. *Українське право : веб-портал*. 29 травня 2018 р. URL: <http://surl.li/axnsz> (дата звернення: 30.10.2021 р.)

ВАЖЛИВІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК СУСПІЛЬНОГО БЛАГА

*Матюшенко К.М., Зоря А.І. здобувачі вищої освіти ЗВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри підприємництва і права
Сень О.В.*

Коли в січні 2020 року почалася пандемія COVID-19, вчені кількох біотехнологічних компаній вирішили використати мРНК-технологію для створення вакцин. Дві найефективніші вакцини проти коронавірусу виробництва Moderna та Pfizer з BioNTech засновані саме на матричній РНК-технології, над якою науковці працюють уже 20 років.

Нові ковід-вакцини засновані на технології, яка раніше не застосовувалася в терапевтичних цілях на людях і може трансформувати ліки. Успішне застосування технології дозволить створити вакцини проти різних інфекційних захворювань, включаючи малярію.

Крім того, якщо COVID-19 продовжить мутувати, мРНК можна легко і швидко модифікувати. Технологія мРНК також має великі перспективи як основа для створення дешевих генних препаратів для лікування серповидноклітинної анемії та ВІЛ. Також у роботі використання мРНК для допомоги організму в боротьбі з раком.

Ці вакцини спричиняють деякі побічні ефекти, але два введення забезпечують ефективність близько 95%, тобто зупиняють розвиток COVID-19 у 95 випадках із 100. Зараз це найвища ефективність серед вакцин COVID-19 і набагато вища, ніж ефективність звичайних вакцин проти грипу. Ін'єкція вакцини AstraZeneca (Non-Replicating Viral Vector – невідтворюваний вірусний вектор) ефективна приблизно на 75%. Ця вакцина створюється на базі COVID-19: з вірусу видаляють частину генів, які дозволяють його розмноження. Китайська вакцина Sinovac (створена з «убитого» вірусу COVID-19) захистила лише половину людей, які її отримали, хоча вона зупиняє важкий сценарій перебігу хвороби.

Потужність вакцини та легкість її перепрограмування означає, що науковці готуються до створення вакцини проти ВІЛ, герпесу, дитячого респіраторного вірусу та малярії – усіх захворювань, проти яких не існує успішних вакцин. Також у перспективі – універсальні вакцини проти грипу і те, що професор Медичної школи Перельмана при Пенсильванському університеті

Дрю Вайсман називає «панокоронавірусною» вакциною, яка може забезпечити базовий захист від тисяч патогенних мікроорганізмів цієї категорії [1].

Іще однією очікуваною інновацією 2021 року є наклейка для виявлення COVID-19. Пристрій BioButton приклеюється до верхньої частини грудної клітки за допомогою медичного клею і використовує датчики, щоб постійно відстежувати температуру тіла, частоту дихання і серцевих скорочень, рівень активності та сон. Виробник BioIntelliSense каже, що за кілька днів BioButton може зібрати достатньо даних, щоб допомогти визначити, чи є у носія пристрою симптоми можливої коронавірусної інфекції, навіть якщо він не помічає, що захворів.

BioIntelliSense сподівається, що технологія може бути використана для того, щоб зробити місця відпочинку, круїзи і навіть робочі місця більш безпечними. У компанії кажуть, що попередня версія пристрою виявилася настільки ж точною, як і пристрої, що використовуються в лікарнях для вимірювання частоти серцевих скорочень, температури та дихання [2].

Всі ці розробки є дуже витратними, однак, їхнє значення для здоров'я людей важко переоцінити. Тому зараз ми спостерігаємо як уряди країн взяли на себе фінансування витрат, пов'язаних із закупкою вакцин і організацією вакцинації населення. Фінансування подальших досліджень, важливих для суспільства, є прерогативою держави через те, що вони є суспільними благами, особливостями яких є неконкурентність і невиключність.

Список використаних джерел

1. 9 прорывных технологий, которые изменят развитие человечества. *Економічна правда* : веб-сайт. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2021/03/22/672155/> (дата звернення 21.11.2021).

2. 10 найбільш очікуваних технологій і подій: чим здивують світ у 2021 році. *Економічна правда* : веб-сайт. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2021/01/15/669994/> (дата звернення 21.11.2021).

УЧАСТЬ ГРОМАДСЬКОСТІ У РОЗРОБЦІ ТА ВЖИТТІ ЗАХОДІВ ЩОДО МІНІМІЗАЦІЇ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

*Самофал В.Л., Романова А.В. здобувачі вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри підприємництва і права
Сень О.В.*

У Антикорупційній стратегії на 2020-2024 роки, проєкт якої був представлений Національним агентством з питань запобігання корупції, однією з основних проблем у сфері будівництва, земельних відносин та інфраструктури вказана наступна: «... непублічність інформації у сфері містобудування та землеустрою обумовлює корупцію та можливість здійснювати будівництво всупереч вимогам законодавства» [1, с. 27].

До елементів громадського контролю належить безпосередня участь представників громадських організацій у розробці та реалізації заходів щодо мінімізації корупційних ризиків у діяльності окремого державного органу чи всієї системи державного управління.

У процесі участі у заходах щодо мінімізації корупційних ризиків громадянам необхідно повніше та ефективніше зосередитися на розробці та впровадженні освітніх та інформаційних механізмів для мінімізації корупційних ризиків. Ці механізми передусім мають на меті забезпечення належної інформованості населення про можливі типові форми та види корупційних ризиків у державному управлінні, розкриття умов і факторів, що сприяють виникненню (або реалізації) корупційних ризиків, пояснення можливих негативних факторів.

Крім того, розроблені та вжиті неурядовими організаціями заходи щодо мінімізації корупційних ризиків мають сприяти більш публічній та відкритій діяльності державних установ, забезпечувати особисту обізнаність та доступ до

адміністративних послуг та інформації про діяльність державних установ, а також сприяти дисципліні та особистій відповідальності посадових осіб при здійсненні своїх державних повноважень.

Також аналітики наголошують на необхідності формування сучасної активної громадської позиції щодо боротьби з корупцією в Україні, зокрема шляхом проведення інформаційних кампаній для посилення правосвідомості та готовності захищати свої права, а також антикорупційної просвітницької діяльності в школах та університетах [2].

На нашу думку, основними завданнями участі громадськості у розробці та реалізації заходів щодо мінімізації корупційних ризиків має бути виховання у громадян нашої країни «нульової» толерантності до корупції та самовпевненості до корупції, що є результатом відсутності терпимості в будь-якій формі, а також навчання навикам розпізнавання та ідентифікації корупційних ризиків у державному управлінні.

Не менш важливим механізмом мінімізації корупційних ризиків за участю представників неурядових організацій є проведення органами влади та муніципалітетами публічних антикорупційних розглядів проектів та чинних нормативно-правових актів. Метою цієї громадської діяльності, як загального антикорупційного інструменту, є виявлення положень відповідних нормативно-правових актів, які заохочують або сприяють корупційним правопорушенням, та напрацювання пропозицій щодо усунення чи мінімізації корупційних ризиків від цих дій.

Слід зазначити, що, за статистикою проекту USAID «Впевнений бізнес – багата громада», ефективність обов'язкової антикорупційної експертизи в Україні на сьогодні є, на жаль, досить низькою: зокрема, корупційні фактори можна знайти в 1-2% законопроектів, що веде до відмови у державній реєстрації або призводить до затримки відповідних змін до одного місяця, що в 5-10 разів менше, ніж у країнах Балтії, де також є обов'язкова антикорупційна перевірка [3, с. 8]. Крім того, нормативно-правові акти про індивідуальні чи одноразові дії виключені зі сфери обов'язкової антикорупційної експертизи в Україні, що

ускладнює оцінку законності переваг чи преференцій окремих компаній, особливо державних та комунальних компаній. Експерти USAID також зазначають, що, на відміну від більшості країн Східної Європи, в Україні досі не прийнято загального закону (процедури) щодо нормативних вимог, тому юридична експертиза таких законів на основі певних норм і положень не завжди є оцінкою корупційних ризиків [4, с. 191-193].

Своєчасна та якісна організація та проведення громадських антикорупційних аудитів, проектів та чинних нормативно-правових актів органів влади та місцевого самоврядування дають громадським організаціям реальну можливість ефективно впливати на виявлення та усунення корупційних ризиків з метою запобігання корупції в суспільстві.

Список використаних джерел

1. Засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2020-2024 роки : Проект за результатами публічного обговорення. Національне агентство з питань запобігання корупції. URL: <https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2020/09/Antykoruptsijna-strategiya-na-2020-2024-roky-za-rezultatamy-publichnyh-obgovoren-08.09.2020.pdf> (дата звернення 17.11.2021).

2. Валушко І. Розвиток механізмів залучення громадськості до заходів протидії корупції в Україні : Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/266/> (дата звернення 17.11.2021).

3. Громадська антикорупційна експертиза чинних нормативно-правових актів органів місцевого самоврядування : методичні рекомендації. Проект USAID «Впевнений бізнес – заможна громада». Київ, 2015. 79 с.

4. Дмитрієв Ю.В. Механізми оцінки та мінімізації корупційних ризиків у системі державного управління України : дис. ... канд. держ. упр. : 25.00.02. Маріуполь, 2018. 237 с.

За достовірність викладених даних відповідальність несуть автори.

При передрукуванні посилання на збірник є обов'язковим.

Матеріали публікуються в авторській редакції.

Збірник розміщено на офіційному сайті
Полтавської державної аграрної академії