

**ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
АДМІНІСТРУВАННЯ**

**Студентський науковий гурток
«ТЕРИТОРІЯ НАУКИ»**

ЗБІРНИК

*матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри
публічного управління та адміністрування*

«ТЕРИТОРІЯ НАУКИ»

Частина 2

*«Держава є інструментом примирення людей.
Людина поза державою агресивна і небезпечна»*

Арістотель



Полтава – 2020

ЗБІРНИК
МАТЕРІАЛІВ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
МОЛОДИХ УЧЕНИХ КАФЕДРИ ПУБЛІЧНОГО
УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ «ТЕРИТОРІЯ
НАУКИ»

Частина 2. Червень 2020 р. 109 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 обложці зображений **Арістотель** (дав.-гр. Ἀριστοτέλης; 384 до н. е., Стагіра — 322 до н. е., Халкіда) — давньогрецький науковець, енциклопедист, філософ і логік, засновник класичної (формальної) (формальної) логіки. Загальнотеоретичні концепції політико-правового характеру Платона, Арістотеля, Демосфена та інших давньогрецьких мислителів можуть з повним правом розглядатися і як вихідна основа побудови сучасних теорій державного управління, і як первісна спроба теоретичного розгляду ідеї місцевого самоврядування.

©ПДАА 2020 рік

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ	4
Головін Р. Ю. ГРОМАДСЬКІ РАДИ ЯК ФОРМА ВЛАДНО-ГРОМАДСЬКОЇ ВЗАЄМОДІЇ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ.....	5
Гнаток Є.М., Рукавиця О.Ю., ГЕНДЕРНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЧОЛОВІЧИМ, ЖІНОЧИМ ТА ЗМІШАНИМ КОЛЕКТИВОМ.....	10
Жадан Є. Ю. ФАКТОРИ СТРЕСУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ.....	14
Житченко І. І. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖІНОЧИХ КОЛЕКТИВІВ.....	16
Кашипіровська А. П. АКТУАЛЬНІСТЬ СПОРТИВНОЇ МЕДИЦИНИ В УКРАЇНІ.....	19
Кочур В. С. ЖІНОЧЕ ЛІДЕРСТВО.....	23
Онищенко А. В. ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.....	26
Риженко М. С. ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА: ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ ТА РОЗВИТОК В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ.....	29
Севериненко В. І. РОЗВИТОК Е-ВЗАЄМОДІЇ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ.....	32
Тараненко Т. В. СПЕЦИФІКА ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ЖІНОЧИМИ КОЛЕКТИВАМИ.....	37
Федюк В. М. РОЛЬ ЖІНКИ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ.....	43
Мехедько О. А. РЕФОРМА ПЕРВИННОЇ ЛАНКИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ДУМКА ФАХІВЦІВ ГАЛУЗІ.....	45
Клименко Р. Г. ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ДОСЛІДНИХ ГОСПОДАРСТВ.....	47
Овсій А. В. ОСНОВНІ ШЛЯХИ НАДХОДЖЕННЯ ШКІДЛИВИХ РЕЧОВИН ДО ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ.....	51
Барбінова А. В. МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ПРИВАБЛИВІСТЮ РЕГІОНУ: ВІТЧИЗНЯНИЙ І ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД.....	54
Заєць С. М., БАЗОВІ ЕЛЕМЕНТИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....	58
Заїченко І. В. ЗАСТОСУВАННЯ БЕНЧМАРКІНГУ ДЛЯ ПОРІВНЯЛЬНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ РОЗВИТКУ МІСТ.....	61
Штома Д. М. ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «УПРАВЛІННЯ ПЕСОНАЛОМ».....	65
Лобода І. С. ОСНОВНІ СИМПТОМИ ТА ОЗНАКИ ВИНИКНЕННЯ СИНДРОМУ «ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ» СЕРЕД ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	68
Міщенко С. М. СТАНОВЛЕННЯ МІСЦЕВОГО	71

САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	
ОПАРА Н. М. СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА ЦІЛІСНОЇ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ МІСЦЕВОГО РОЗВИТКУ.....	75
Хорольська М. М. ІНСТИТУЦІЙНА ОСНОВА ТА ВИДИ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА.....	78
Дудник В.В., Дзюба С.О., Гордійчук І.Ю. ЗАСТОСУВАННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ В МЕДИЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ.....	81
Макєєв С.Л., Олійник О.Г. КЛАСИФІКАЦІЯ СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ ЛІДЕРА У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ.....	85
Політько І.О. ВИВЧЕННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ОБМЕЖЕНЬ НА РИНКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ЗЕМЕЛЬ.....	89
РОЗДІЛ 2. УПРАВЛІННЯ НА МАКРОРІВНІ.....	
Кожара Є. Ю. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	93
Фролова І.І. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ РЕСУРСІВ ЯК ОСНОВА ЗБІЛЬШЕННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	97
Гребельна А. Д. ВИГОДИ ТА ПРОБЛЕМИ ЕКСПОРТУ ЗЕРНА З УКРАЇНИ.....	100
Спасьоба В. О. ОСОБЛИВОСТІ ВИРОБНИЧОЇ ПРОГРАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	105

РОЗДІЛ 1

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Жадан Є. Ю., здобувач вищої освіти СВО Магістр,

ОПП Зв'язки з громадськістю,

спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

Науковий керівник: к. п. н., доцент Шупта І. М.

ФАКТОРИ СТРЕСУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Професійна діяльність публічних службовців за своєю сутністю характеризується підвищеним рівнем відповідальності. Аналіз наукових джерел [1; 2, с. 100] та спостереження над умовами праці публічних службовців, дозволили визначити три групи стресорів (табл. 1).

Таблиця 1

Три групи стресорів професійної діяльності публічних службовців Максимівської сільської ради, 2019 р.

Група стресорів	Характеристика стресорів
1 група: стресори пов'язані з безпосередньо з виконуваною роботою	Проблеми делегування повноважень, перенапруження в період «виробничих труднощів» і надзвичайних ситуацій («авралів») на роботі, наявність об'єктивної необхідності виконувати частину роботи за своїх колег чи підлеглих, наприклад, у зв'язку з хворобою тощо.
2 група: стресори викликані умовами праці	Незадовільна мотивація, проблеми делегування повноважень, перенапруження в період «виробничих труднощів» і надзвичайних ситуацій («авралів») на роботі, наявність об'єктивної необхідності виконувати частину роботи за своїх колег чи підлеглих, наприклад, у зв'язку з хворобою тощо.
3 група: стресори викликані властивостями особистості керівника.	Деспотизм, пихатість керівника, нетерпимість до підлеглих, надмірна самолюбивість начальника, максималізм в постановці цілей, особливості його темпераменту, розбіжності у поглядах керівника і підлеглих тощо.

Уміння протидіяти стресам (стресостійкість) є необхідною

умовою психічного здоров'я особистості, запорукою ефективного виконання професійних обов'язків, важливим чинником підвищення продуктивності праці. Для державного службовця стресостійкість є професійно важливою якістю.

Досить типовою ситуацією, коли публічний службовець одночасно потрапляє в ситуацію стресу та фрустрації – стану, що виникає через реальні перепони, через відірваність між очікуваннями (планами) та реальністю. Використавши опитувальник, ми запропонували співробітникам Максимівської сільської ради вибрати значущі для них стресогенні фактори. Результати виявилися наступними : «Невпевненість в завтрашньому дні» назвали 17,6 % респондентів; «Неможливість впливати на свою роботу» – 11,5 %; «Характер виконуваної роботи» – 15,4 %; «Рольова двозначність і рольовий конфлікт» виявилось актуальним для 9,1 % опитаних; «Специфічна організаційна структура» – 7,5 %; «Стресогенний стиль управління» – 17,1 % та «Тиск робочого графіка» обрали 21,8 % респондентів.

Отже, переважна більшість опитаних не бачить для себе перспектив в майбутньому, що є стресовою ситуацією. Характер виконуваної роботи та неможливість впливати на свою роботу є також факторами стресу для публічних службовців. Безперечно, що професія публічного службовця є «активною» професією, котра висуває до нього високі вимоги, крім того має високий рівень контролю за способами та результатами виконання завдань. Це професія високого рівня контролю, що висуває також і надзвичайно високі морально-психологічні вимоги.

Список використаних джерел

1. Липовська Н. А. Особливості управління стресами в професійній діяльності державних службовців. URL: <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/10lnadds.pdf>. (дата звернення 20.06.20).

2. Шупта І.М., Стеблівський В. О. Психологічне здоров'я державного службовця як морально-етична складова професійної діяльності. Публічне управління та адміністрування. Державна служба. Випуск 13, 2019. С. 99-104.