



НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ  
ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ, ПРАВА  
ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

# МАТЕРІАЛИ

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

31 березня – 1 квітня 2022 року



**Полтава – 2022**

УДК 378.147.88 : 33

ББК 74.58 : 65

Матеріали науково-практичної конференції за підсумками проходження здобувачами вищої освіти виробничих практик. Випуск 15. Полтава: ПДАУ, 2022. 212 с.

*Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій Полтавського державного аграрного університету (протокол №6 від 07 лютого 2022 р.)*

***Редакційна колегія збірника матеріалів конференції:***

**Світлична А.В.**, директор навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій, к.е.н., доцент;

**Дядик Т.В.**, заступник директора навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій, к.е.н., доцент;

**Загребельна І.Л.**, заступник директора навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій, к.е.н., доцент;

**Дячков Д.В.**, заступник директора навчально-наукового інституту економіки, управління, права та інформаційних технологій, д.е.н., доцент;

**Калюжна Ю.П.**, координатор практичної підготовки спеціальності Маркетинг, к.е.н., доцент;

**Козаченко Ю.А.**, координатор практичної підготовки спеціальності Право, к.ю.н., доцент;

**Миколенко І.Г.**, координатор практичної підготовки спеціальності Економіка, д.е.н., доцент;

**Писаренко С.В.**, координатор практичної підготовки спеціальності Підприємництво, торгівля та біржова діяльність, к.с.-г.н., доцент;

**Федірець О.В.**, координатор практичної підготовки спеціальності Менеджмент, д.е.н., доцент;

**Шупта І.М.**, координатор практичної підготовки спеціальності Публічне управління та адміністрування, к.п.н., доцент.

У збірнику подано матеріали досліджень, оприлюднених на науково-практичній конференції за підсумками проходження здобувачами вищої освіти виробничих практик. У публікаціях зроблені узагальнення теоретичних знань та практичних навичок здобутих підчас практики на базі конкретних підприємств, установ, організацій.

Відповідальність за зміст та редакцію наукових праць несуть їх автори та наукові керівники.

## ЗМІСТ

### СЕКЦІЯ 6. СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 281 ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

*Борильченко А. Є., СВО Магістр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник: к. і. н., доцент Щетініна Т. О.*

**ВИКОНАВЧІ КОМІТЕТИ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ФУНКЦІЇ ТА ФОРМИ ДІЯЛЬНОСТІ** 139

*Веремчук А.Т., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

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

**ЕТИЧНА ПОВЕДІНКА ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ** 141

*Діденко С. М., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник: к.е.н., доцент Дивнич О. Д.*

**АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СЕРВІСНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ** 143

*Зінченко Ю.Ю., СВО Магістр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О. І.*

**ПРОЗОРИСТЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ПОІНФОРМОВАНІСТЬ ГРОМАДЯН ПРО ЇХ ДІЯЛЬНІСТЬ** 145

*Гнаток Є.М., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник: д. е. н., професор, Дорофєєв О.В.*

**ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ ЇХ ВИРІШЕННЯ** 148

*Колісник О.Д., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник: д.держ.упр., професор Лозинська Т. М.*

**РОЗВИТОК МОЛОДІЖНОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК СКЛАДОВОЇ ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ** 150

<i>Колечкіна І.В., СВО Магістр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування</i>	
<i>Науковий керівник: к.е.н. Попова Ю.М.</i>	
<b>ПІДТРИМКА СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА ОРГАНАМИ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ</b>	<b>153</b>
<i>Колечкіна І.В., СВО Магістр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування</i>	
<i>Науковий керівник: к.е.н. Попова Ю.М.</i>	
<b>ПРОБЛЕМИ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ З БІЗНЕСОМ</b>	<b>155</b>
<i>Литвин Д.В., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне адміністрування та управління</i>	
<i>Науковий керівник: к.е.н., доцент Панасенко Н.Л.</i>	
<b>ВПЛИВ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ</b>	<b>159</b>
<i>Литовченко А. П., ЗВО СВО Магістр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування</i>	
<i>Науковий керівник: д.держ. упр., професор Лозинська Т. М.</i>	
<b>МЕТА КОМУНІКАЦІЇ В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я</b>	<b>161</b>
<i>Манько А.В., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування</i>	
<i>Науковий керівник: к. п. н., доцент Шупта І.М.</i>	
<b>ПРОФЕСІЙНЕ ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ СЕРЕД ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ</b>	<b>164</b>
<i>Рубашенко А. В., Чабалін Ю. В., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування</i>	
<i>Науковий керівник: к.е.н., доцент Дивнич О.Д.</i>	
<b>СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ: ДОСВІД КРАЇН ЄВРОПИ</b>	<b>166</b>
<i>Рукавиця О.Ю., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування</i>	
<i>Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О. І.</i>	
<b>СУЧАСНІ ПРАКТИКИ ПАРТИЦИПАТОРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ</b>	<b>167</b>
<i>Стрілець О.В., СВО Магістр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування</i>	
<i>Науковий керівник: к.е.н. Попова Ю.М.</i>	
<b>ВЕБ-САЙТИ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОМУНІКАЦІЇ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРАВА ГРОМАДЯН</b>	<b>170</b>
<i>Стрілець О.В., СВО Магістр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування</i>	
<i>Науковий керівник: к.е.н. Попова Ю.М.</i>	
<b>УДОСКОНАЛЕННЯ ДІАЛОГУ ОРГАНІВ ВЛАДИ І ГРОМАДСЬКОСТІ</b>	<b>173</b>

*Сученко М.О., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О. І.*

**СЕРВІСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ Е-ДЕМОКРАТІЇ В  
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ ПОЛТАВСЬКОГО РАЙОНУ  
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

**176**

*Чеверда В. А., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник: к.е.н., доцент Волкова Н. В.*

**ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ ТА  
ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА**

**179**

*Чайка А. В., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

*Науковий керівник: к. е. н., доцент Сердюк О. І.*

**ГРОМАДСЬКИЙ БЮДЖЕТ ТА ІНШІ ПРАКТИКИ ВЗАЄМОДІЇ  
ПИРЯТИНСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ**

**181**



## **СЕКЦІЯ 6. СПЕЦІАЛЬНІСТЬ 281 ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

*Веремчук А.Т., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування*

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

### **ЕТИЧНА ПОВЕДІНКА ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Позитивний імідж вкрай важливий для посадових осіб органів місцевого самоврядування, так як він визначає ступінь довіри та визнання роботи публічного службовця суспільством, є критерієм оцінювання ефективності програм і перетворень, що проводяться в Україні. Імідж посадової особи ОМС – це представлення широкого кола громадськості рис, притаманних лише цьому колу працівників. Імідж може проявлятися в умінні виражати й реалізовувати завдання та інтереси ОМС, який посадова особа представляє, у володінні певним обсягом своєрідних знань, умінь і навичок, у професійності, етичній культурі, етиці ділового спілкування. Позитивний імідж є вкрай важливим для посадової особи, так як він визначає ступінь довіри та визнання її громадою, є критерієм оцінки ефективності програм і перетворень, що проводяться ОМС.

За допомогою знань про носіїв іміджу посадових осіб ОМС можна скласти певне уявлення про їх діяльність. Таке знання засноване перш за все на сприйнятті основних характеристик цих носіїв, які, в свою чергу, можна поділити на наступні об'єкти (рис. 1).

Імідж публічного службовця може бути як позитивним, так і негативним. Позитивний імідж органів МС є показником авторитету та успішності діяльності зазначеного органу, він говорить про ефективність діяльності, впливовість, добробут населення, здатність швидко реагувати на глобальні виклики. Процеси глобалізації, що стали визначальним чинником розвитку сучасної цивілізації, потребують оперативності та координованості дій органів місцевого самоврядування, що можна досягнути лише за рахунок конструктивної, злагодженої співпраці з громадськістю. В очах громадськості посадова особа ОМС – це особа, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження у здійсненні організаційно-бюрократичних та консультативно-дорадчих функцій та отримує

заробітну плату за рахунок місцевого бюджету. Їх поведінка, ставлення до справ громадян формує не лише власний авторитет, проте й авторитет органу місцевого самоврядування.

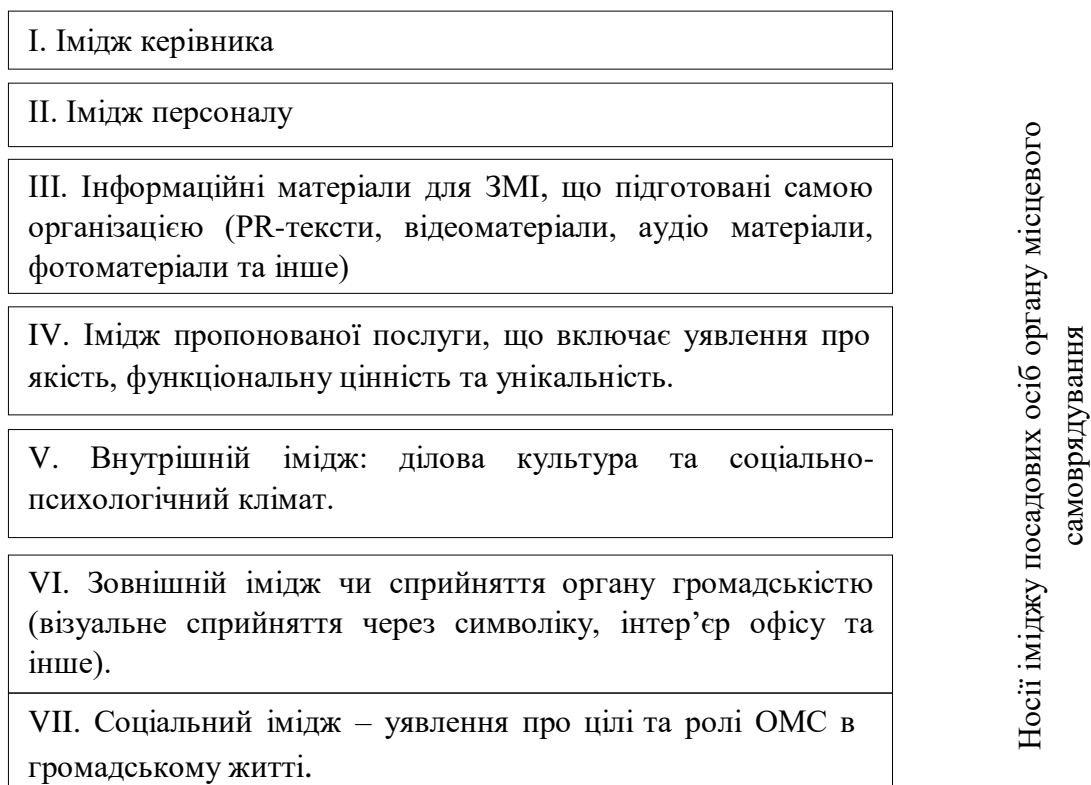


Рис. 1. Об'єкти носіїв іміджу посадових осіб ОМС

Якщо мова ведеться про позитивний імідж, то для посадової особи важливо дотримуватися нормативно-правових актів, що регламентують професійну діяльність і передбачають відповідальність за порушення встановлених приписів. Сюди слід також віднести дотримання «Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» [2]. Мова йдеться і про служіння інтересам громади, і повага до особистості, дотримання принципів законності, лояльності, політичної нейтральності, особистої відповідальності, загальних моральних принципів, виконання службових обов'язків, відкритості, неприпустимості корисних і корупційних дій, залучення до бізнесу.

Серед факторів, що негативно позначаються на іміджі посадової особи органу МС: непослідовність у діях (говорять одне, а роблять зовсім інше); відсутність патріотизму; неетичність по відношенню до людей та своїх колег; закритість, бюрократична тональність в роботі; сварки та конфлікти між посадовцями; Несумлінне виконання своїх обов'язків та ін. [1].

Таким чином, на даний час, імідж публічної особи органу місцевого самоврядування є показником низького рівня довіри до нього населення. Відчутним є дефіцит чесних, компетентних, професійних кадрів. Саме тому необхідно звернути увагу на побудову позитивного іміджу посадових осіб органів МС. Завданням органів місцевого самоврядування є створення



професійних органів, в яких кожна посадова особа повинна: бути професіоналом своєї справи, відповідально ставитись до висунутих обов'язків, сумлінно виконувати доручену справу, чітко дотримуватись законності, морально-етичних норм поведінки, як по відношенню до своїх колег, так і до населення в цілому. Крім професіоналізму та компетентності публічні службовці повинні бути порядними, чесними, патріотично налаштованими. Саме ці якості в певній мірі вплинуть на формування позитивного іміджу посадової особи органу місцевого самоврядування.

#### **Список використаних джерел:**

1. Глущенко К. С. Проблеми формування іміджу центральних органів виконавчої влади: системний аналіз. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. № 3, 2016. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=957>. (дата звернення 10.02.22).
2. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби 05.08.2016 № 158. Веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16/para6>. (дата доступу: 25.02.2022).

*Манько А.В., СВО Бакалавр, спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування  
Науковий керівник: к. п. н., доцент Шупта І.М.*

## ПРОФЕСІЙНЕ ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ СЕРЕД ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

На сьогодні занепокоєння викликає розповсюджене явище серед працюючого населення – професійне емоційне вигорання, про зростаючу значимість якого свідчить те, що про цю проблему обговорювали на Всесвітньому економічному форумі в Давосі у 2011 р. Слід звернути увагу також на той факт, що в світі збільшилася кількість медичних закладів, монастирів для «вигорілих» спеціалістів (Health Retreat Parkhotel Igls (Австрія), медичні центри «Bad Ragaz-Luxurious Clinic and Resort», «Reha Clinic», приватні клініки «Hohenegg», «Meiringen», «Wyss AG»; «Paracelsus Clinica al Ronc» (Швейцарія); «Health Resort Enterprise inc.» (Польща) й ін.); розповсюдження міжнародними організаціями охорони здоров'я та іншими інституціями (ВООЗ, АПА та ін.). Саме тому на даний час проблема збереження психічного здоров'я є одним із пріоритетних завдань політики ЄС у галузі громадського здоров'я. Ця проблема зумовлена не лише стрімким зростанням психічних захворювань у світі, проте й результатами комплексних досліджень їхнього негативного впливу на соціальну взаємодію, економічний прогрес і сталий розвиток різних країн ЄС. Тому у запропонованому Європейському компасі психічне здоров'я розглянуто одночасно як право кожної людини та соціальний капітал. За ними визначають успішність суспільства, ефективність реалізації економічних і соціальних стратегічних цілей, а також якість життя кожної людини.

Професія працівника публічної сфери відноситься до складних видів праці, що вимагає від суб'єкта різнобічної освіченості, безперервності процесу професіоналізації, а також володіння особистісними та професійними характеристиками.

Публічний службовець працівник наділений довірою суспільства, тому його увага та гуманізм, його повага до інтересів громадян не повинні визначатися награною ввічливістю та нудотною солодкуватістю його слів, гарними, проте фальшивими манерами. Він повинен мати почуття обов'язку, відповідальністю, емпатією, терплячістю, спостережливістю, інтуїцією, рішучістю, оптимізмом тощо.

Багато авторів розглядають вигорання як особливий стрес – синдром с широким спектром симптомів (Н. Бардин, Ю. Жидецький Ю. Ц., Л. Карамушка, Ю. Кіржецький, О. Хайрулін та ін.). Симптоми вигорання проявляються за певних обставин чи ситуаціях. Проте всі симптоми ні в кого не проявляються одночасно, оскільки вигорання – суто індивідуальний процес. Професійне вигорання представляє собою симптомокомплекс емоційних, мотиваційно – настановчі та ціннісні переживання, котрі пов'язані з професійною діяльністю.

Ми спробували за допомогою методики В. В. Бойка [1] оцінити ступінь вираженості симптомів емоційного вигорання (ЕВ) серед публічних службовців відділу освіти, молоді та спорту Карлівської міської ради. Результати дослідження представлені за допомогою даних табл. 1. Дана методика дозволяє детально побачити картину емоційного вигорання серед публічних службовців. Показник вираженості кожного симптому коливається від 0 до 30 балів.

*Таблиця 1*

**Показники вираженості симптомів емоційного вигорання серед публічних службовців Відділу освіти, молоді та спорту Карлівської міської рад за методикою В. В. Бойка, 2022 р.**

Показники вираженості симптомів ЕВ					
«Незадоволеність собою»	«Загнаність в клітку»	«Редукція професійних обов'язків»	«Емоційна відстороненість»	«Особистісна відстороненість»	«Підсумковий показник»
7	8	20	26	30	91
8	8	19	7	3	36
15	1	10	12	18	56
18	28	10	8	15	79
10	8	32	23	25	98
10	6	15	30	18	79
0	0	23	10	8	41
10	6	28	28	31	103
8	1	5	8	23	45
17	18	23	28	30	116
10	3	30	7	15	65
6	0	7	13	3	29

Відповідно, якщо сума балів дорівнює чи менше 45 балів – свідчить про відсутність емоційного вигорання. 46 – 79 балів – починається вигорання; 80 і більше балів – присутнє емоційне вигорання.

Таким чином, чотири особи мають емоційне вигорання, чотири особи знаходяться на стадії формування вигорання і чотири особи можуть сказати, що емоційне вигорання їх не зачепило.

Зафіксовані в нашому дослідженні високі показники професійного емоційного вигорання серед публічних службовців свідчать про те, що це явище має виразну тенденцію до збільшення. Це зумовлює необхідність продовження вивчення професійного емоційного вигорання серед публічних службовців з метою розробки комплексної системи психопрофілактичних та психокорекційних заходів, дослідження джерел процесів формування негативних характеристик.

**Список використаних джерел:**

1. Бойко В. В. Синдром емоційного вигорання в професійному спілкуванні. СПб., Добродійко, 1999. 310 с.



